



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MATARAM
UPT PERPUSTAKAAN**

Jl. Pendidikan No. 35 Tlp. (0370) 621298-625337-634490 Fax. (0370) 625337
Mataram – Nusa Tenggara Barat

SURAT KETERANGAN

No. 12/Un.12/Perpustakaan/05/2021

Yang bertanda tangan di bawah Ini :

Nama : Rika Kurniawaty, M.Hum.
NIP : 197808282006042001
Pangkat : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kepala Perpustakaan UIN Mataram

Menerangkan bahwa, dosen IAIN Bone di bawah ini :

Nama : Dr. Syaparuddin, S.Ag., M.SI.
NIP : 196812202003121003
Pangkat : Pembina Tk. I (IV/b)
Jabatan : Lektor Kepala

Telah melakukan pengecekan tingkat plagiasi dengan software Turnitin Plagiarisme Checker pada artikel jurnal yang berjudul *Measuring the Fairness of the Wage System of Gojek: Evidence from Yogyakarta* dan mendapatkan tingkat similarity 25%.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mataram, 05 Mei 2021
Kepala Perpustakaan

Rika Kurniawaty, M.Hum.
NIP. 197808282006042001

Jurnal_4.pdf

by

Submission date: 03-May-2021 09:53AM (UTC+0800)

Submission ID: 1576260044

File name: Jurnal_4.pdf (1.57M)

Word count: 10235

Character count: 62001

Measuring The Fairness of The Wage System of Gojek: Evidence from Yogyakarta

Syaparuddin

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone
Safar_bone@yahoo.co.id

Sari Utami

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone
sary_utm@yahoo.co.id

Abstract

This study aims to evaluate the wage system fairness of GO-JEK, namely whether the policies and strategies of GO-JEK's profit distribution have corresponded with the economic, religious and cultural standards in the operational area of Yogyakarta, and using the Index of Fairness of Wage System (I-FWS) to measure that. The evaluation results showed that the wage system fairness of GO-JEK in the operational area of Yogyakarta both partially and simultaneously were in the category of "fair". It means that all drivers got the same opportunity and equal and transparent treatment without any discrimination from PT. GO-JEK Indonesia in the operational area of Yogyakarta in obtaining a profit sharing as the partners of GO-JEK from the partnership business it operates.

Menakar Keadilan Sistem Pengupahan Go-Jek: Bukti Empiris dari Yogyakarta.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi tingkat keadilan sistem pengupahan GO-JEK, yakni apakah kebijakan dan strategi pendistribusian pendapatan GO-JEK sudah sesuai dengan standar ekonomi, agama dan budaya di wilayah operasional Yogyakarta. Dalam mengukur tingkat keadilan sistem pengupahan GO-JEK tersebut, digunakan Indeks Keadilan Sistem Pengupahan (I-KSP). Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sistem pengupahan GO-JEK di wilayah operasional Yogyakarta baik secara parsial maupun secara simultan berada pada kategori adil. Artinya, para driver mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dan transparan tanpa diskriminasi dari PT. GO-JEK Indonesia wilayah operasional Yogyakarta dalam mendapatkan bagian keuntungan sebagai mitra (driver) GO-JEK dari bisnis kemitraan yang dijelankannya.

Kata Kunci: yogyakarta, Gojek, I WSF, Partnership

Author correspondence

Email: Safar_bone@yahoo.co.id,

Available online at <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/au/index>

A. Pendahuluan

Seseorang biasanya rela menghabiskan waktu dan tenaganya dari pagi hingga sore, bahkan terkadang hingga malam hari hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun, fakta menunjukkan bahwa banyak orang bekerja menguras tenaga, tetapi tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka. Misalnya, para buruh yang selalu menuntut kenaikan upah tapi tak pernah ada solusi dari tahun ke tahun. Sopir angkot yang sering kali ugal-ugalan dalam mengemudi dengan alasan kejar setoran. Selain memikirkan makan untuk keluarga di rumah, mereka juga ditekan untuk memikirkan setoran.¹

Buruh dan sopir angkot hanya contoh kecil yang terlihat di lapangan. Bagaimana jika seorang karyawan yang bekerja dari pagi hingga sore hari hanya digaji Rp. 60.000/hari, dan belum dikurangi uang transportasi dan makan siang. Pendapatan bersihnya mungkin hanya Rp. 30.000/hari. Hal ini, selain tidak mencukupi kebutuhan keluarga, tenaga dan waktu mereka juga terkuras habis hanya untuk menyukseskan perusahaan orang lain. Perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan biaya yang minimal. Jika demikian adanya, maka karyawan akan tereksplorasi.

Pasal 90 ayat 1 UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat. Sementara pada Pasal 91 ayat 2 disebutkan bahwa apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum (Pasal 91 ayat 2 UU No. 13/2003).²

Dua pasal UU tersebut di atas mensiratkan bahwa sistem pengupahan yang baik dan benar merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan, karena hal ini dapat menentukan produktifitas suatu perusahaan. Dalam menentukan pengupahan, perusahaan biasanya menggunakan tiga sistem, yaitu: sistem

¹Fajar Bisnis, "Buruh Banting Tulang, Sopir Kejar Setoran", *Harian Fajar*, Senin, 7 Agustus 2017, hlm. 3.

²Lihat, Undang-undang Nomor 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 90 Ayat 1 dan Pasal 91 Ayat 2.

Menakar Keadilan Sistem Pengupahan Go-Jek: Bukti Empiris dari Yogyakarta.

pengupahan menurut waktu, sistem pengupahan menurut unit hasil, dan sistem pengupahan dengan insentif.³

Besar kecilnya upah yang dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja dalam sistem pengupahan menurut waktu, tergantung pada banyak sedikitnya waktu kerja.⁴ Kelemahan sistem pengupahan ini, para tenaga kerja yang terampil akan mengalami kekecewaan, karena kelebihan mereka tidak dapat dimanfaatkan untuk memperoleh upah yang lebih besar dibandingkan para tenaga kerja yang kurang terampil, sehingga tenaga kerja yang terampil kurang bersemangat dalam bekerja. Para pekerja cenderung untuk bekerja lamban, karena besar kecilnya unit yang dihasilkan tidak berpengaruh pada besar kecilnya upah yang mereka terima.

Sedangkan besar kecilnya upah yang dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja dalam sistem pengupahan menurut unit hasil, tergantung pada banyaknya unit yang dihasilkan. Semakin banyak unit yang dihasilkan, semakin banyak upah yang diterima.⁵ Kelemahan sistem pengupahan ini, para pekerja akan bekerja terburu-buru, sehingga kualitas barang kurang terjaga. Para pekerja yang kurang terampil akan selalu memperoleh upah yang rendah, akibatnya mereka kurang mempunyai semangat kerja. Sementara besar kecilnya upah yang dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja dalam sistem pengupahan dengan insentif, tergantung pada waktu lamanya bekerja, jumlah unit yang dihasilkan ditambah dengan insentif (tambahan upah) yang besar-kecilnya didasarkan pada prestasi dan keterampilan kerja pegawai. Sistem pengupahan ini sering dianggap sebagai gabungan antara sistem pengupahan menurut waktu dengan menurut unit hasil.⁶ Kelemahan sistem pengupahan ini, memerlukan sistem administrasi yang rumit, sehingga memerlukan tambahan pegawai di bagian administrasi.

³Sistem pengupahan yang dimaksud di sini adalah kebijakan dan staretgi pendistribusian pendapatan kepada tenaga kerja. Lihat, T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro* (Yogyakarta: Kanisius, 2003), hlm. 216.

⁴Ismail Azman, "Relationship Between Pay Distribution System, Distributive Justice and Work Attitudes and Behaviours Within Malaysian Institutions of Higher Learning", *Unitar E-Journal*, 3(1) 2007, hlm. 9.

⁵Ismail Azman, "Relationship Between Pay Distribution System, Distributive Justice and Work Attitudes and Behaviours Within Malaysian Institutions of Higher Learning", hlm. 10-11.

⁶Ismail Azman, "Relationship Between Pay Distribution System, Distributive Justice and Work Attitudes and Behaviours Within Malaysian Institutions of Higher Learning", hlm. 11.

Karena itu penelitian tentang sistem pengupahan bagi karyawan perlu dan penting untuk dilakukan dengan alasan bahwa upah itu merupakan bentuk penghargaan atas pekerjaan dan prestasi kerja karyawan, selain itu merupakan salah satu motivasi bagi mereka. Sesungguhnya penelitian tentang sistem pengupahan sudah banyak dilakukan, antara lain dilakukan oleh: Silviansyah Tri Maharani dkk., tentang sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan,⁷ Fuad Riyadi tentang sistem pengupahan dalam Islam,⁸ Nistor Leonard Dorin tentang sistem pengajian berdasarkan pengetahuan, skill dan kemampuan,⁹ Marc Gurgand dkk., tentang kesejahteraan dan penghasilan karyawan,¹⁰ Haryo Kuncoro tentang renumerasi dengan sistem bagi hasil,¹¹ dan lain-lain. Namun penelitian yang akan dilakukan ini, berbeda dengan sistem pengupahan pada hasil-hasil penelitian yang dikemukakan tersebut di atas. Penelitian yang akan dilakukan ini membahas secara spesifik tentang keadilan sistem pengupahan GO-JEK.

Sementara itu penelitian tentang GO-JEK juga sudah banyak dilakukan antara lain dilakukan oleh: Sangwan tentang pengembangan pasar GO-JEK di luar negeri,¹² Bunga dan Safitri tentang desain arsitektur GO-JEK,¹³ Handayani dan Azzohro tentang layanan transportasi online GO-JEK,¹⁴ Wahid dan Puspita tentang

⁷Silviansyah Tri Maharani dkk, "Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern Gaji dan Upah (Studi pada Pg Kebon Agung Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Volume 26 Nomor 1 September 2015, hlm. 1-10.

⁸Fuad Riyadi, "Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam", *Jurnal Iqtishadia*, STAIN Kudus, Volume 8 Nomor 1, Maret 2015, hlm. 155-187.

⁹Nistor Leonard Dorin, "Analysis of Systems Reward", *Working Paper*, May 16, 2011, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1843234> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1843234>.

¹⁰Marc Gurgand and Margolis, David N., "Welfare and Labor Earnings: An Evaluation of the Financial Gains to Work", *IZA Discussion Paper*, No. 461 March 2002. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=306961>.

¹¹Haryo Kuncoro, "Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja", *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, Volume 7 Nomor 1 September 2002, hlm. 45-56.

¹²S. Sangwan, "Go-Jek enters into four new markets, plans to invest \$500M in international expansion", *Business World*, May 24, 2018.

¹³Bunga Indah Bayunitri and Savitri Putri, "The effectiveness of information architecture design towards brand equity". *Journal of Management and Marketing*, Vol. 2, No. 1, 2017, hlm. 38-42.

¹⁴R, Handayani Septiani, F. Azzahro, "Factors that affecting behavioral intention in online transportation service: Case study of Go-Jek", *Procedia Computer Science*, Vol. 124, No. 2, 2017, hlm. 504-512.

Menakar Keadilan Sistem Pengupahan Go-Jek: Bukti Empiris dari Yogyakarta.

brand awareness GO-JEK,¹⁵ Silalahi dkk. tentang kualitas layanan GO-JEK,¹⁶ Novilah tentang komunikasi dengan pelanggan GO-JEK,¹⁷ Ansusanto dan Hanganararas tentang layanan GO-JEK dengan aplikasi android,¹⁸ Rasyid tentang kepuasan dan loyalitas pelanggan GO-JEK,¹⁹ dan Fania tentang sistem digital GO-JEK.²⁰ Akan tetapi, kesembilan hasil kajian ini belum ada yang membahas secara spesifik tentang keadilan sistem pengupahan GO-JEK, yakni tentang kebijakan dan strategi pendistribusian pendapatan GO-JEK yang sesuai dengan standar ekonomi, agama dan budaya. Karena itu, penelitian ini hadir untuk mengkaji hal ini.

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah operasional GO-JEK Yogyakarta dengan alasan bahwa wilayah ini merupakan wilayah pendidikan, budaya, dan dapat dijumpai banyak pusat-pusat perekonomian dan organisasi keagamaan. Sedangkan GO-JEK dipilih sebagai obyek penelitian karena perusahaan ini masuk dalam daftar 56 Perusahaan yang mengubah dunia yang dirilis oleh *Fortune*. Pada perusahaan penyedia layanan *on-demand* berbasis aplikasi, GO-JEK menempati peringkat ke-17 dan menjadi satu-satunya perusahaan asal Asia Tenggara yang masuk dalam daftar tersebut.²¹ Artinya, standar kebijakan dan strategi pendistribusian pendapatan GO-JEK diduga bisa memberikan penghasilan yang layak kepada driver-nya, dan di sinilah letak *entry point* penelitian ini dilakukan. Karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tuntunan bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam menerapkan kebijakan dan strategi pendistribusian pendapatan kepada tenaga kerjanya yang sesuai dengan standar ekonomi, agama dan budaya.

¹⁵U. Wahid, & A.E. Puspita, "Upaya peningkatkan brand awareness PT. Go-Jek Indonesia melalui aktivitas marketing public relations", *Jurnal Komunikasi*, Vol. 9, No. 1, 2017, hlm. 31-43.

¹⁶L.B. Silalahi, dkk., "Service Quality analysis for online transportation services: Case study of Go-Jek", *Procedia Computer Science*, Vol. 124, No. 2, 2017, hlm. 487-495.

¹⁷N. Novilah, "Aktivitas komunikasi customer relations dalam layanan pengemudi Go-Jek srikandi terhadap pengguna jasa", *Jurnal Visi Komunikasi*, Vol. 16, No. 1, 2017, hlm. 131-150.

¹⁸D. Ansusanto, D & S. Hanganararas, "Motorcycles as public transport service based on smart phone android applications", *MATEC Web of Conferences*, Vol. 138, 07001 (2017).

¹⁹H.A. Rasyid, "Pengaruh kualitas layanan dan pemanfaatan teknologi terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan Go-Jek", *Jurnal Ecodemica*, Vol. 1, No. 2, 2017, hlm. 212-226.

²⁰Fania Darma Amajida, "Kreativitas digital dalam masyarakat risiko perkotaan: Studi tentang ojek online "Go-Jek" di Jakarta", *Jurnal Informasi*, Vol. 46, No. 1, 2016, hlm. 115-128.

²¹Marting Sihombing, "GO-JEK Masuk Daftar 56 Perusahaan yang Mengubah Dunia", Diakses pada tanggal 4 September 2017, Dikutip dari <http://industri.bisnis.com/read/20170908/105/688215>.

B. Hubungan Kemitraan GO-JEK

Hubungan antara PT. GO-JEK Indonesia sebagai perusahaan penyedia aplikasi dengan mitranya (driver) adalah hubungan kemitraan yang berdasarkan perjanjian kemitraan, bukan merupakan hubungan kerja, karena itu tidak ada unsur upah dan perintah. Hubungan kemitraan ini, bersifat lebih mengedepankan mutualisme di antara para pihak, yakni kemitraan lebih menekankan pada hubungan saling menguntungkan. Oleh karena itu, bentuk perjanjian melakukan pekerjaan atas dasar kemitraan (*partnership agreement*) di PT. GO-JEK Indonesia dengan mitranya adalah perjanjian bagi hasil.²²

Dalam perjanjian kemitraan GO-JEK disebutkan bahwa jika seorang mitra melakukan tindakan mengklik persetujuan secara elektronik atas perjanjian kemitraan GO-JEK, mengakses dan menggunakan aplikasi Go-Jek, itu berarti bahwa ia telah setuju dengan perjanjian kemitraan yang terdapat dalam aplikasi. Selain itu, dengan menyetujui perjanjian kemitraan ini, berarti ia juga telah setuju jika ada perubahan terhadap syarat dan ketentuan yang diberlakukan. Namun demikian, jika ada perubahan klausula perjanjian secara sepihak di kemudian hari, dapat dijelaskan bahwa karena perjanjian dibuat atas dasar kata sepakat, maka perubahan perjanjian pun harus didasari suatu kesepakatan. Jika tidak ada kesepakatan atas perubahan yang dilakukan, maka tentu perubahan tersebut tidak mengikat para pihak.²³

Jika seorang mitra tidak setuju dengan persyaratan yang terdapat dalam aplikasi, maka ia dapat memilih untuk tidak mengakses atau menggunakan aplikasi GO-JEK. Artinya, ia setuju bahwa GO-JEK dapat secara langsung menghentikan penggunaan aplikasi GO-JEK, atau secara umum ia berhenti menawarkan atau menolak aksesnya ke dalam aplikasi GO-JEK atau bagian mana pun dari aplikasi GO-JEK, kapan pun untuk alasan apa pun.²⁴

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa jika seorang mitra melakukan tindakan mengklik persetujuan secara elektronik atas perjanjian

²²Naskah Perjanjian Kemitraan antara PT. Gojek Indonesia dengan Mitra Gojek, 1 Juni 2017.

²³Naskah Perjanjian Kemitraan antara PT. Gojek Indonesia dengan Mitra Gojek, 1 Juni 2017.

²⁴Naskah Perjanjian Kemitraan antara PT. Gojek Indonesia dengan Mitra Gojek, 1 Juni 2017.

kemitraan Go-Jek, mengakses dan menggunakan aplikasi GO-JEK, itu berarti bahwa ia telah setuju dengan perjanjian kemitraan yang terdapat dalam aplikasi. Selain itu, dengan menyetujui perjanjian kemitraan ini, berarti ia juga telah setuju jika ada perubahan terhadap syarat dan ketentuan yang diberlakukan

C. Sistem Pengupahan GO-JEK

Sistem pengupahan adalah kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi sendiri merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka.²⁵ Berdasarkan pada penjelasan sub-pembahasan di atas bahwa perjanjian kemitraan PT. GO-JEK Indonesia dengan para driver dalam menjalankan bisnis adalah perjanjian bagi hasil. Atas dasar ini, maka kebijakan dan strategi PT. GO-JEK Indonesia dalam menentukan tingkat pendapatan yang didistribusikan kepada para driver berpatokan pada distribusi order, penetapan tarif, sistem komisi, dan sistem rating. Penjelasan dapat disajikan seperti berikut ini:²⁶

1. Distribusi Order

Pengertian order adalah memesan, pesanan, atau permintaan pembelian barang atau jasa kepada penjual. Kata order saat ini sangat sering digunakan untuk transaksi jual beli secara online. Kata order dalam konteks aplikasi GO-JEK diartikan sebagai pemesanan jasa layanan yang dilakukan oleh masyarakat kepada driver GO-JEK. Jasa layanan yang ditawarkan GO-JEK kepada masyarakat khusus yang dilakukan oleh driver GO-JEK, yaitu: Go-Ride, Go-Food, Go-Mart, Go-Send, Go-Shop, dan Go-Pay. Dengan demikian, order itu merupakan dasar bagi para driver untuk menjalankan pekerjaannya sebagai driver dalam memperoleh penghasilan.²⁷

Namun order yang bisa didapatkan setiap hari oleh setiap driver sangat fluktuatif. Oleh karena itu mereka harus memerhatikan beberapa hal dalam mendapatkan order secara legal menurut PT. GO-JEK Indonesia. Hal-hal tersebut, yaitu: Smartphone yang digunakan, lokasi operasional, provider sim card,

²⁵T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, hlm. 216

²⁶Naskah hasil wawancara dengan SPY yang ditulis peneliti, Karyawan PT. Go-Jek Indonesia Wilayah Yogyakarta, 31 Agustus 2018.

²⁷Lihat juga, Naskah produk-produk layanan PT. Go-Jek Indonesia, Dokumen Internal PT. Go-Jek Indonesia, 2 Agustus 2018.

penerimaan order, dan keramahan terhadap penumpang. Penjelesannya dapat disajikan seperti berikut ini:

Pertama, Smartphone. Setiap driver sebaiknya tidak menggunakan menggunakan smartphone yang lemot, yang cache dan cookies aplikasinya sering macet. Disarankan menggunakan android dengan RAM minimal 2 GB, atau menggunakan iPhone.

Kedua, Lokasi. Setiap driver sebaiknya melakukan metode jemput bola jemput bola, meskipun tidak perlu menawarkan jasa layanan GO-JEK kepada calon penumpang. Disarankan beroperasi di kawasan yang padat atau ramai. Misalnya, area pasar, mall, swalayan dan tempat-tempat ramai lainnya. Di tempat-tempat tersebut, mudah dan cepat mendapatkan order.

Ketiga, Provider. Setiap driver sebaiknya menggunakan sim card dengan jaringan internet terbaik di lokasi mereka beroperasi. Setiap provider misalnya, Indosat, Telkomsel, XL dan Tri, memiliki kekuatan sinyal yang berbeda beda. Disarankan melakukan eksperimen untuk memilih sim-sim card yang paling mendukung digunakan disaat beroperasi.

Keempat, Penerimaan order. Setiap driver sebaiknya tidak membatalkan setiap order yang diterimanya baik secara sengaja maupun tidak sengaja, meskipun lokasi order tidak sesuai yang ada di map. Disarankan setiap driver untuk selalu memantau konsumen dengan sms atau telepon dan menanyakan lokasinya. Jika ada order yang diterima dibatalkan, maka dalam jangka waktu minimal 1 jam tidak dapat menerima order lagi. Boleh jadi driver tersebut akan rugi BBM karena lokasinya tidak sesuai yang ada di map dan juga cukup jauh, akan tetapi ia akan mendapatkan bonus dari perusahaan Gojek sebagai imbalannya.

Kelima, Keramahan terhadap penumpang. Setiap driver harus selalu ramah terhadap penumpang dengan menyediakan yang dibutukannya meskipun ia rewel atau tidak bersahabat. Disarankan kepada setiap driver untuk menurunkan penumpang di lokasi tujuan, dan meminta mereka untuk review dengan 5 bintang. Jika banyak bintang yang kumpulkan, dan reviewnya selalu baik, maka secara otomatis server GO-JEK akan selalu menomor satukannya, jika ada orde baru dari konsumen.

Menakar Keadilan Sistem Pengupahan Go-Jek: Bukti Empiris dari Yogyakarta.

Oleh karena driver yang bermitra dengan PT. GO-JEK Indonesia semakin hari semakin bertambah banyak, maka PT. GO-JEK Indonesia mengambil kebijakan baru dengan menerapkan sistem baru dalam distribusi order, yaitu menggunakan sistem "Dedicated Order" pada tahun 2016. Kebijakan ini diambil karena satu order diperjuangkan oleh banyak driver melalui "pertarungan alat", siapa yang lebih kuat dan canggih, maka berpeluang lebih besar dalam memenangkan order. Pada saat itu, distribusi order sudah dikavling untuk driver yang terdekat dengan jumlah terbatas, sekira 1 - 3 driver. Sehingga kualitas jaringan (3G/4G) dan *spek device* tidak memiliki banyak pengaruh. Pada waktu itu, keadilan sosial bagi seluruh driver terasa sangat nyata. Jumlah driver yang dapat mencapai bonus (TuPo=Tutup Poin atau TuBo=Tutup Bonus) merata dengan segala varian order yang berhasil dieksekusi. Masa-masa indah ini berlangsung cukup lama. Dinamika penyesuaian mekanisme bonus terus mengalami kenaikan poin.

Akan tetapi pada bulan Juli 2017 ada kebijakan baru tentang perubahan sistem penyebaran order dan masih berlaku sampai sekarang, yakni setiap driver akan diberikan order jika ia menyelesaikannya, dan tidak akan diberikan order jika ia tidak menyelesaikannya. Kelihatannya kebijakan ini, driver prioritas Go-Food merasa bahagia, sementara driver bukan prioritas Go-Food makin kesulitan dan terseok-seok dalam mengejar bonus hingga 30 poin. Estimasi waktu driver dalam mendapatkan bonus hingga 30 poin bisa melebihi 24 jam, apabila satu order diselesaikan dalam tempo satu jam. Berbeda dengan Go-Food yang memiliki 2 poin. Waktu maksimal dalam mendapatkan bonus sekitar 15 jam, apabila setiap order diselesaikan dalam waktu satu jam. Bahkan jika nilai pembelanjaan melebihi nominal tertentu dan driver melakukan top up saldo Go-Pay ke customer tertentu, maka akan lebih cepat mendapatkan bonus.

2. Penetapan Tarif

Pengertian tarif adalah harga satuan jasa. Kata tarif dalam konteks aplikasi GO-JEK adalah harga satuan jasa GO-JEK yang ditetapkan pada jarak tertentu. Tarif GO-JEK bisa saja berubah setiap saat tergantung pada kebijakan yang diambil dan strategi yang ditetapkan oleh PT. GO-JEK Indonesia. Ada dua kategori tarif di GO-JEK untuk Go-Ride, yaitu: Tarif yang dibayar konsumen, dan tarif yang diberikan kepada driver. Konsumen perlu mengetahui tarif GO-JEK dan cara perhitungan per

kilometer yang dipatoknya karena konsumen mempertimbangkan besaran tarif pada masing-masing layanan transportasi online.

Fitur layanan Go-Ride terdiri dari dua kategori waktu, yaitu: Jam sibuk, yakni Senin-Jum'at pukul 06.00-09.00 dan 14.00-17.00 WIB, dan di luar jam sibuk, yakni selain waktu tersebut di atas. Masing-masing kategori waktu, pada jam sibuk dan di luar jam sibuk memiliki tarif yang berbeda-beda untuk tiap kilomernya. Akan tetapi kategori di luar jam sibuk lebih murah dibandingkan dengan pada jam sibuk. Tarif Go-Ride dan perhitungannya tiap kilomernya di wilayah operasi anl Yogyakarta, dapat disajikan seperti di bawah ini:²⁸

Pertama, Pada jam sibuk jarak 0-10 kilometer akan dikenakan tarif sebesar Rp. 2.500 untuk tiap kilomernya. Sedangkan tarif pada jarak di atas 10 kilometer akan dikenakan tarif sebesar Rp. 3.000 untuk tiap kilomernya, dan tarif minimum yang ditetapkan pada jam sibuk adalah sebesar Rp. 10.000.

Kedua, Di luar jam sibuk tarif yang dikenakan untuk tiap kilomernya akan lebih murah. Tarif yang diberlakukan pada jarak 0-10 kilometer adalah sebesar Rp. 1.500 untuk tiap kilomernya. Sedangkan tarif pada jarak di atas 10 km adalah sebesar Rp 3.000 untuk tiap kilomernya, dan tarif minimum yang ditetapkan di luar jam sibuk adalah sebesar Rp. 6.000.

Jika konsumen perlu mengetahui tarif GO-JEK dan cara perhitungan per kilometer yang dipatoknya, maka driver juga perlu mengetahui tarif yang diberikan kepadanya dan cara perhitungan per kilomernya yang dipatok. Di wilayah Yogyakarta tahun 2018, tarif bersih yang diterima driver sebesar Rp. 2.500/kilomernya pada jam sibuk dan Rp. 2.000/kilomernya di luar jam sibuk. Tarif ini diterima oleh driver GO-JEK per kilomernya jika ia telah menyelesaikan order Go-Ride.

Misalnya, pada pagi hari driver mendapatkan 3 order pada jam sibuk dengan total jarak 14 kilometer, maka pendapatannya $14 \times 2.500 = 35.000$, dan 4 order di luar jam sibuk dengan total jarak 38 kilometer, maka pendapatannya $38 \times 2.000 = 76.000$. Pada sore hari, driver tersebut mendapatkan 3 order pada jam sibuk dengan total jarak 12 kilometer, maka pendapatannya $12 \times 2.500 = 30.000$,

²⁸Lihat juga, Naskah simulasi perhitungan pendapatan mitra Go-Jek, Dokumen Internal PT. Go-Jek Indonesia, 2 Agustus 2018.

dan 7 order di luar jam sibuk dengan total jarak 42 kilometer, maka pendapatannya $42 \times 2.000 = 84.000$. Total tarif yang diterima oleh driver tersebut pada hari ini, adalah $35.000 + 76.000 + 30.000 + 84.000 = \text{Rp. } 225.000$.

3. Sistem Komisi

Sistem komisi GO-JEK memberlakukan skema perhitungan poin untuk mendapatkan bonusnya. Pengertian poin adalah angka atau nilai. Kata poin dalam konteks aplikasi GO-JEK adalah nilai dari setiap order yang diselesaikan berdasarkan waktu dan jarak tertentu. Pengertian bonus adalah sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan karena mereka telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Kata bonus dalam konteks aplikasi GO-JEK adalah sejumlah uang yang ditambahkan ke pendapatan dasar dari tarif yang diperoleh driver karena ia telah mencapai batas poin tertentu yang ditetapkan PT. GO-JEK Indonesia dalam mendapatkan bonus.

Driver GO-JEK akan mendapatkan poin ketika menerima dan menjalankan order pada jasa layanan GO-JEK. Setiap jasa layanan memiliki pendapatan poin yang berbeda-beda. Poin dasar yang akan didapatkan driver dari jasa-jasa layanan GO-JEK, yaitu: Layanan Go-Ride = 1 poin, layanan Go-Send = 1 poin, layanan Go-Food = 2 poin, layanan Go-Shop = 1 poin, dan layanan Go-Mart = 2 poin. Poin dasar minimal ini didapatkan ketika menyelesaikan order. Selain poin dasar, driver GO-JEK juga bisa mendapatkan poin tambahan jika menjalankan order pada kondisi tempat dan waktu tertentu.

Perhitungan dan penetapan poin di wilayah operasional Yogyakarta, yaitu:²⁹ (1) Poin dasar Go-Ride adalah 1 poin. Komisi tunai untuk order tambahan pada pukul 23:00 - 05:00 sebesar Rp. 3.000, dan poin maksimumnya adalah 1 poin/order, (2) Poin dasar Go-Send adalah 1 poin. Komisi tunai pada jarak 10-20 kilometer (km) sebesar Rp. 3.000, di atas 20 km sebesar Rp. 6.000. Order pada pukul 23:00 - 05:00 sebesar Rp 3.000, dan poin maksimum yang bisa didapatkan dari Go-Send adalah 1 poin/order. (3) Poin dasar Go-Food adalah 2 poin, +1 poin untuk order minimal Rp. 200.000. Komisi tunai di atas 10 km sebesar Rp. 3.000, order di atas Rp. 200.000 sebesar Rp 3.000 dan order pada pukul 23:00 - 05:00

²⁹Lihat juga, Naskah simulasi perhitungan pendapatan mitra Go-Jek, Dokumen Internal PT. Go-Jek Indonesia, 2 Agustus 2018.

sebesar Rp 3.000, dan poin maksimumnya adalah 3 poin/order, (4) Poin dasar Go-Mart adalah 2, di atas 10 km adalah 3 poin, +1 poin untuk order di atas Rp. 200.000, +1 poin untuk order pada pukul 23:00 - 05:00, dan poin maksimum yang bisa didapatkan adalah 3 poin/order, (5) Poin dasar Go-Shop adalah 1 poin, di atas 10 km adalah 2 poin, +1 poin untuk order di atas Rp. 200.000, +1 poin untuk order pada pukul 23:00 - 05:00, dan poin maksimumnya adalah 3 poin/order.

Perhitungan poin di atas digunakan untuk mendapatkan bonus. Perhitungan dan penetapan bonus di wilayah operasional Yogyakarta, yaitu: (1) Jika driver mendapat 14 poin, bonusnya sebesar Rp. 15.000, (2) jika driver mendapat 16 poin, bonusnya sebesar Rp. 25.000, dan (3) jika driver mendapat 16 poin, bonusnya 20 poin sebesar Rp. 40.000. Maksimal bonus yang bisa diterima setiap hari di wilayah operasional Yogyakarta, adalah sebesar Rp. 80.000. Selain bonus, driver juga akan mendapatkan komisi tunai dan poin tambahan jika ia mendapatkan dan menyelesaikan order tambahan pada waktu, jarak, batas dan jumlah tertentu.

4. Sistem Rating

Rating adalah penilaian yang diberikan oleh konsumen kepada diver atas layanan dan performa yang diberikan. Kegunaan rating adalah salah satu penentu tingkat kinerja driver. Jika rating driver di bawah rata-rata, maka bisa saja ia mendapat sanksi hingga putus mitra akibat penilaian buruk yang diberikan oleh konsumen. Selain itu, rating juga dapat menentukan pencairan bonus driver. Jika ratingnya tidak terpenuhi, maka mereka terancam tidak akan mendapatkan bonus bahkan bisa hangus, padahal bonus itu merupakan tulang punggung untuk mendongkrak pendapatan mereka.

Rating dihitung berdasarkan akumulasi rating dari 25 order terakhir, tidak termasuk konsumen yang belum memberikan rating. Jika seorang driver mendapatkan rating 4 dari 10 order pertama, dan pada 15 order berikutnya, mendapatkan rating 5, maka rating driver tersebut akan menjadi: $4 \text{ (rating)} \times 10 \text{ (jumlah order)} = 40$ dan $5 \text{ (rating)} \times 15 \text{ (jumlah order)} = 75$, jadi: $40 + 75 = 115$

Menakar Keadilan Sistem Pengupahan Go-Jek: Bukti Empiris dari Yogyakarta.

dan $115 : 25 = 4.6$. Artinya, performanya di atas rata-rata, bonusnya dapat dicairkan dan tidak akan disuspend.³⁰

Faktor-faktor yang menyebabkan rating driver turun, antara lain: Pertama, Konsumen tidak tahu sistem rating bintang. Meski sudah menggunakan GO-JEK, bisa saja mereka belum tahu adanya sistem rating bintang. Ketidaktahuan ini juga kerap kali menimbulkan malapetaka bagi driver, karena konsumen bisa saja menilai dengan semena-mena tanpa menghargai jasa yang sudah diberikan driver. Interval penilaian 1-5, mungkin mereka akan memilih bintang rating 3, karena menurutnya nilai tersebut berada di tengah-tengah kriteria (standar). Jika banyak konsumen yang memberi rating 3, maka driver tersebut akan terancam disuspend oleh GO-JEK.

Kedua, Pelayanan driver buruk. Sudah menjadi alasan krusial kalau pelayanan driver buruk, maka rating bintang yang diberikan juga buruk. Kadang ada pelanggan yang benar-benar memberikan rating di bawah 3 karena pelayanan driver tidak memuaskan. Kalau drivernya tidak sopan, tidak ramah, menyalahi aturan lalu lintas, merokok saat berkendara dan melakukan hal buruk lainnya, maka sangat wajar jika ratingnya turun.

Ketiga, Sering menolak order. Menolak order berarti menolak rezeki. Menolak order boleh-boleh saja tetapi jangan terlalu sering menolak order. Kalau terlalu sering menolak order maka sistem akan mendeteksinya bahwa ia tidak serius dalam bekerja, dan risiko terbesarnya adalah terkena suspend.

Sistem rating yang diterapkan di aplikasi GO-JEK merupakan bentuk penilaian kepuasan konsumen atas pelayanan yang diberikan mitra. Namun, penilaian kepuasan tersebut secara tersirat memiliki ancaman. Pada laman resmi GO-JEK tentang jenis-jenis pelanggaran Go-Jek, pada poin ke-7 disebutkan bahwa jika driver memperoleh rata-rata rating yang rendah, ia berhadapan dengan ancaman pemblokiran akun secara otomatis.

Jika demikian adanya, rating merupakan alat yang berguna untuk menjadikan para mitra bisa bekerja dengan sungguh-sungguh pada platform teknologi yang mereka miliki. PT. GO-JEK Indonesia sudah menetapkan kebijakan

³⁰Lihat juga, Naskah simulasi perhitungan pendapatan mitra Go-Jek, Dokumen Internal PT. Go-Jek Indonesia, 2 Agustus 2018.

ini dengan sangat matang, dan bagaimanapun, GO-JEK hanya menjual aplikasi bukan jasa transportasi. Para driver GO-JEK itu tidak dianggap sebagai karyawan, melainkan mitra. Karena itu, bagi pengguna jasa layanan GO-JEK bahwa memberikan bintang bagi para driver bukan untuk main-main karena akan menentukan nasib seorang driver online.

D. Tingkat Keadilan Sistem Pengupahan GO-JEK

Dalam mengukur tingkat keadilan sistem pengupahan GO-JEK di wilayah operasional Yogyakarta, peneliti menggunakan Indeks Keadilan Sistem Pengupahan (I-KSP). I-KSP ini dikonstruksi oleh peneliti sendiri dengan berpedoman pada kisi-kisi instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Kisi-kisi instrumen tersebut dikonstruksi dengan pendekatan ekonomi, agama dan budaya. Konstruksi I-KSP terdiri dari 4 komponen, 43 indikator, dan 44 pertanyaan dengan opsi jawaban 1-5. Nilai I-KSP diperoleh dengan menggunakan rumus, $I-KSP = (\text{Nilai Skor Perolehan} / \text{Nilai Skor Maksimu}) \times 100$. Hasilnya dikonsultasinya dengan kategori pengambil keputusan sebagai berikut: (1) 0-20, sangat kurang adil, (3) 21-40, kurang adil, (3) 41-60, netral, (4) 61-80, adil, (5), 81-100, sangat adil.³¹

Jumlah driver yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 248. Penentuan jumlah sampel sebanyak 248 orang ini dari 3.000 populasi *driver* GO-JEK di wilayah operasional Yogyakarta menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael, lalu dikembangkan oleh Sugiono dalam bentuk tabel dengan margin error sebesar 10%.³² Setiap peneliti dapat menentukan jumlah sampel dengan mudah, jika mereka menggunakan tabel penentuan sampel yang dikembangkan oleh Sugiono. Metode yang digunakan dalam menarik sampel ini adalah metode *non-probability sampling* dengan teknik *accidental sampling*. Partisipan diperoleh berdasarkan kemudahan mereka ditemukan dan kesediaan mereka untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Partisipan memiliki kebebasan untuk tidak berpartisipasi dalam penelitian ini,

³¹Naskah kisi-kisi instrumen penelitian yang ditulis oleh Peneliti, 4 Agustus 2018.

³²Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Empat Belas (Bandung: Alfa Beta, 2009), hlm. 69-71.

Menakar Keadilan Sistem Pengupahan Go-Jek: Bukti Empiris dari Yogyakarta.

membatalkan partisipasi mereka, atau berpartisipasi tetapi kemudian memutuskan untuk menarik kembali jawaban mereka.

Hasil penilaian driver terhadap tingkat keadilan sistem pengupahan GO-JEK dengan menggunakan I-KSP dari lembaran angket yang disebarkan kepada driver tentang keadilan sistem pengupahan GO-JEK yang dikonstruksi dari nilai-nilai ekonomi, agama dan budaya, dapat disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel: Indeks Keadilan Sistem Pengupahan (I-KSP)

No	Komponen	No.	Sub-Komponen	Indikator	Skor
1	Penentuan & perhitungan pendapatan driver GO-JEK	1	Berdasarkan order dan tarif	4 indikator	10563
		2	Berdasarkan poin	2 indikator	
		3	Dapat Bonus	3 indikator	
		4	Dapat komisi tunai	2 indikator	
2	Besaran pendapatan driver GO-JEK	1	Memenuhi kebutuhan dasar	4 indikator	10228
		2	Seimbang dgn usaha yg dilakukan	3 indikator	
		3	Sebanding dgn perusahaan lain yang sama	3 indikator	
3	Pendistribusian pendapatan driver GO-JEK	1	Diberikan langsung	3 indikator	8507
		2	Diberikan tepat waktu	3 indikator	
		3	Diberikan semuanya	3 indikator	
4	Fluktuasi pendapatan driver GO-JEK	1	Kemampuan mendapatkan dan menyelesaikan order	4 indikator	12165
		2	Bonus yg didapatkan	3 indikator	
		3	Komisi tunai yang diperoleh	2 indikator	
		4	Kondisi fisik	2 indikator	
		5	Kondisi cuaca	2 indikator	
Total Skor					41163

Sumber: Data Primer Diolah (Angket Penelitian), 2018

Nilai I-KSP yang diperoleh dengan menggunakan rumus: $I-KSP = (\text{Nilai Perolehan Indikator} / \text{Nilai Maksimum Indikator}) \times 100$ sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel di atas, yaitu: nilai I-KSP secara parsial: (1) $I-KSP = (10563/13640) \times 100 = 77$ untuk komponen pertama, (2) $I-KSP = (10228/13640) \times 100 = 75$ untuk komponen kedua, (3) $I-KSP = (8507/11160) \times 100 = 76$ untuk komponen ketiga, (4) $I-KSP = (12165/16120) \times 100 = 73$ untuk komponen yang

keempat. Sedangkan nilai I-KSP secara simultan, $I-KSP = (41163/54560) \times 100 = 75$.

Dengan demikian, penilaian driver terhadap tingkat keadilan sistem pengupahan GO-JEK di wilayah operasional Yogyakarta baik secara parsial maupun secara simultan berada pada kategori keempat (61-80), yaitu adil untuk komponen pertama, kedua, ketiga dan setuju untuk komponen keempat. Artinya, para driver mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dan transparan tanpa diskriminasi dari PT. GO-JEK Indonesia wilayah operasional Yogyakarta dalam mendapatkan bagian keuntungan sebagai mitra (driver) GO-JEK dari bisnis kemitraan yang dijalkannya.

Mengapa nilai yang diperoleh tersebut bisa berada pada kategori keempat? Apa yang mendasari para driver memberikan penilaian adil dan setuju terhadap keadilan sistem pengupahan GO-JEK di wilayah operasional Yogyakarta baik secara parsial maupun secara simultan, dan bagaimana pandangan ekonomi, agama dan budaya terhadap perlakuan adil bagi driver GO-JEK di wilayah operasional Yogyakarta? Pembahasannya dapat disajikan seperti berikut ini:

a) Komponen Pertama

Nilai komponen pertama (penentuan dan perhitungan pendapatan) I-KSP, yaitu: 77 dan berada pada posisi kategori keempat (61-80), yakni adil. Ini menunjukkan bahwa PT. GO-JEK Indonesia wilayah operasional Yogyakarta dalam menentukan dan menghitung pendapatan yang diberikan kepada driver, jelas dan transparan.

Sesungguhnya pendapatan yang diperoleh oleh setiap driver GO-JEK, ditentukan dan dihitung dengan aplikasi. Pendapatan tersebut ditentukan berdasarkan order dan tarif, point, bonus, dan komisi tunai, dan order dan tarif, point, bonus, dan komisi tunai tersebut ditentukan dan dihitung dengan jelas dan transparan. Namun perlu diketahui bahwa tarif bisa saja berubah sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh PT. GO-JEK Indonesia. Di wilayah Yogyakarta tahun 2018, tarif bersih yang diterima Rp. 2.500/km pada jam sibuk dan Rp. 2.000/km di

Menakar Keadilan Sistem Pengupahan Go-Jek: Bukti Empiris dari Yogyakarta.

luar jam sibuk. Tarif ini diterima oleh driver GO-JEK per kilomernya jika ia telah menyelesaikan order Go-Ride.³³

Misalnya, seorang driver mencari order pada jam 06.00-11.00 dan pada jam 13.30-18.00. Pada jam 06.00-11.00, driver tersebut mendapatkan 3 order pada jam sibuk dengan total jarak 14 kilometer, maka pendapatannya $14 \times 2.500 = 35.000$, dan 4 order di luar jam sibuk dengan total jarak 38 kilometer, maka pendapatannya $38 \times 2.000 = 76.000$. Pada jam 13.30-18.00, driver tersebut mendapatkan 3 order pada jam sibuk dengan total jarak 12 kilometer, maka pendapatannya $12 \times 2.500 = 30.000$, dan 7 order di luar jam sibuk dengan total jarak 42 kilometer, maka pendapatannya $42 \times 2.000 = 84.000$. Total penghasilan yang diterima oleh driver tersebut adalah $35.000 + 76.000 + 30.000 + 84.000 = 225.000$ dan ditambah bonus harian sebesar Rp. 25.000 untuk wilayah Yogyakarta karena ia mendapatkan 16 poin dari 17 order. Bonus akan dibayarkan secara langsung apabila driver tersebut mencapai performa minimum yang sudah ditentukan dan dihitung berdasarkan rating yang diperoleh driver. Jadi dalam sehari, driver tersebut bisa mendapatkan pendapatan sebesar $225.000 + 25.000 =$ Rp. 250.000.³⁴

Rating adalah penilaian yang diberikan oleh konsumen kepada diver atas layanan dan performa yang diberikan. Kegunaan rating adalah salah satu penentu tingkat kinerja driver. Jika rating driver di bawah rata-rata, maka bisa saja ia mendapat sanksi hingga putus mitra akibat penilaian buruk yang diberikan oleh pelanggan sesuai dengan yang tercantum dalam aplikasi. Rating akan diperbarui dan dihitung berdasarkan akumulasi rating dari 25 order terakhir, tidak termasuk pelanggan yang belum memberikan rating. Jika seorang driver mendapatkan rating 4 dari 10 order pertama, dan pada 15 order berikutnya, mendapatkan rating 5, maka rating driver tersebut akan menjadi: $4 \text{ (rating)} \times 10 \text{ (jumlah order)} = 40$ dan $5 \text{ (rating)} \times 15 \text{ (jumlah order)} = 75$, jadi: $40 + 75 = 115$ dan $115 : 25 = 4.6$. Artinya, performanya di atas rata-rata. Tidak hanya itu, PT. GO-JEK Indonesia juga akan

³³Naskah simulasi perhitungan pendapatan mitra Go-Jek, Dokumen Internal PT. Go-Jek Indonesia, 2 Agustus 2018.

³⁴Naskah simulasi perhitungan pendapatan mitra Go-Jek, Dokumen Internal PT. Go-Jek Indonesia, 2 Agustus 2018.

memberikan berbagai poin atau komisi tunai sehingga semakin banyak driver yang berkesempatan mendapatkan bonus dan komisi tunai.³⁵

Oleh karena itu, jika dalam sebulan driver tersebut hanya mengambil 20 hari untuk bekerja, sabtu dan minggu libur atau ada keperluan lain, maka ia akan mendapatkan rata-rata Rp. 5.000.000 dalam sebulan. Jadi pendapatan para driver GO-JEK berasal dari banyaknya order yang mereka selesaikan. Namun demikian, pendapatan mereka fluktuatif sesuai dengan kemampuan mereka dalam mendapatkan dan menyelesaikan order serta bonus yang didapatkan. Kadang-kadang order itu sepi sehingga tidak cukup untuk mendapatkan bonus harian. Faktor lain yang bisa memengaruhi tingkat pendapatan para driver GO-JEK adalah kondisi fisik, cuaca, wilayah/kota, lokasi sepi, dan performa driver. Selain itu, para driver GO-JEK harus mengingat bahwa pendapatan yang didapatkan tersebut ada dana operasional yang perlu dikeluarkan oleh mereka, yaitu uang perawatan motor dan makan/minum dalam menjalankan pekerjaannya sebagai driver GO-JEK.³⁶

b) Komponen Kedua

Nilai komponen kedua (besaran pendapatan) I-KSP, yaitu: 75 dan berada pada posisi kategori keempat (61-80), yakni adil. Ini menunjukkan bahwa besarnya pendapatan yang diberikan oleh PT. GO-JEK Indonesia operasional Yogyakarta kepada driver, bisa memenuhi kebutuhan dasar driver, seimbang dengan usaha mereka yang dilakukan, dan sebanding dengan perusahaan lain yang sama.

Besaran upah minimum kabupaten/kota (UMK) di DIY, yaitu: Kota Yogyakarta sebesar Rp. 1.709.150, Kabupaten Sleman sebesar Rp. 1.574.550, Kabupaten Bantul sebesar Rp. 1.527.150, Kabupaten Kulonprogo sebesar Rp. 1.493.250, dan Kabupaten Gunungkidul sebesar Rp. 1.454. 200. Sedangkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di DIY tahun 2017, yaitu: (1) KHL Kabupaten Sleman sebesar Rp. 2,69 juta, (2) KHL Kota Jogja sebesar Rp. 2,67 juta, (3) KHL Bantul sebesar Rp. 2,53 juta, (4) KHL Kulon Progo sebesar Rp. 2,24 juta, dan (5)

³⁵Naskah Standar Operasional Prosedur PT. Go-Jek Indonesia, Dokumen Internal PT. Go-Jek Indonesia, 1 Juni 2016.

³⁶Naskah rangkuman hasil wawancara dengan dua puluh orang driver yang ditulis peneliti, Mitra PT. Go-Jek Indonesia Wilayah Yogyakarta, 10-16 Agustus 2018.

Menakar Keadilan Sistem Pengupahan Go-Jek: Bukti Empiris dari Yogyakarta.

KHL Gunungkidul sebesar Rp. 2,04 juta.³⁷ Jika UMK dan KHL yang dijadikan sebagai ukuran dalam memenuhi kebutuhan dasar masyarakat di Yogyakarta, maka pendapatan driver GO-JEK di wilayah operasional Yogyakarta sudah lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Hal ini ditegaskan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia (LD FEB UI), bahwa penghasilan pengemudi transportasi berbasis aplikasi melebihi pendapatan rata-rata upah minimum kabupaten/kota di sembilan wilayah, yakni di Jabodetabek, Yogyakarta, Makassar, Denpasar, Bandung, dan sejumlah kota besar lainnya melebihi rata-rata upah minimum yakni Rp 2,8 juta per bulan. Riset LD FEB UI juga mengungkapkan bahwa 90 persen mitra pengemudi GO-JEK merasa kualitas hidupnya jauh lebih baik setelah bergabung dengan perusahaan transportasi berbasis aplikasi ini. Riset itu juga menyebutkan pendapatan driver GO-JEK juga meningkat 35 persen setelah bergabung dengan perusahaan ini.³⁸

Salah satunya, diungkapkan oleh Ari Hermanto yang mampu menyelesaikan kuliah dengan bekerja sebagai driver GO-JEK di wilayah operasional Yogyakarta. Ia mampu membiayai kuliahnya sendiri. Lebih dari sekadar kuliah, raihannya pun bisa memenuhi target diharapkan. Ia bisa kuliah setelah ada penghasilan dari menjadi mitra GO-JEK, ia mengungkapkan bahwa penghasilannya sekitar Rp. 250 ribu hingga Rp. 500 ribu per hari. Ia bekerja 25 hari, jadi rata-rata pendapatannya dari GO-JEK dalam sebulan sekitar Rp. 9 juta. Pendapatan sebesar ini diraihnya dengan ketekunan dan kerja keras. Ari Hermanto mengatakan bahwa pendapatan sebesar itu diperoleh dari 17 sampai 23 pesanan (*order*) per hari. Mayoritas orderan sekitar 80 persen dari layanan Go-Ride. Sisanya dikontribusikan dari pemesanan Go-Food, Go-Send, atau Go-Mart. Dalam bekerja, ia mengutamakan prinsip kejujuran dan memberikan bukti sebagai mitra pengemudi yang taat aturan dan produktif.³⁹

³⁷Naskah hasil wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta yang ditulis peneliti pada tanggal 3 Agustus 2018 di Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta.

³⁸Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia. "Dampak GO-JEK terhadap Perekonomian Indonesia", *Ringkasan Hasil Survei*, Tahun 2017, hlm. 3-5.

³⁹Naskah hasil wawancara dengan Ari Kurniawan yang ditulis peneliti, Mitra PT. Go-Jek Indonesia Wilayah Yogyakarta, 11 Agustus 2018.

Namun demikian tingkat pendapatan driver GO-JEK tersebut dapat dikatakan besar jika dibandingkan dengan pendapatan driver perusahaan transportasi daring lain, yakni GRAB. Misalnya, seorang driver dengan asumsi bekerja 20 hari full time dari Senin sampai dengan hari Jumat dengan jarak tempuh yang masuk dalam trip adalah 140 km per hari (10 km/trip). Ia bekerja pagi hari dari jam 8:00 sampai dengan jam 10:00 dan sore dari jam 12:00 sampai dengan jam 14:00 dan dari 16:00 sampai dengan jam 19:00. Estimasi setiap jam jumlah perjalanan/trip rata-rata adalah 2 perjalanan, sehingga per hari adalah 14 trip. Setiap hari diperkirakan selama total trip memakan waktu hingga 280 menit (20 menit per trip). Perbandingan perhitungan penghasilannya per bulan dapat dipaparkan seperti berikut ini:⁴⁰

Pertama, Tarif. Tarif GO-JEK per trip, yaitu: $10 \text{ km} \times \text{Rp. } 1.500/\text{km} = \text{Rp. } 15.000$. Tarif GO-JEK per hari, yaitu: $14 \text{ trip} \times \text{Rp. } 15.000 = \text{Rp. } 210.000$. Total tarif GO-JEK per bulan, yaitu: $\text{Rp. } 210.000 \times 20 \text{ hari} = \text{Rp. } 4.200.000$. Sedangkan GRAB, jumlah trip non sibuk, yaitu: 6 trip (9 - 10 pagi, 12 - 2 sore), jumlah trip sibuk, yaitu: 4 trip (8 - 9 pagi, 4 - 5 sore), jumlah trip super sibuk, yaitu: 4 trip (5 - 7 sore). Tarif non sibuk, yaitu: $6 \times (\text{Rp. } 12.000 + [4 \text{ km} \times \text{Rp. } 2.500/\text{km}]) = \text{Rp. } 132.000$, tarif sibuk, yaitu: $4 \times (\text{Rp. } 13.000 + [4 \text{ km} \times \text{Rp. } 2.500/\text{km}]) = \text{Rp. } 92.000$, tarif super sibuk, yaitu: $4 \times (\text{Rp. } 20.000 + [4 \text{ km} \times \text{Rp. } 2.500/\text{km}]) = \text{Rp. } 120.000$. Total tarif per hari, yaitu: $\text{Rp. } 132.000 + \text{Rp. } 92.000 + 120.000 = \text{Rp. } 344.000$, dan total tarif per bulan, yaitu: $20 \times \text{Rp. } 344.000 = \text{Rp. } 6.880.000$.

Kedua, Bagi Hasil. Bagi hasil untuk driver GO-JEK yaitu: 80%, jadi bagi hasil yang diperoleh oleh driver GO-JEK per bulan yaitu: $80\% \times \text{Rp. } 4.200.000 = \text{Rp. } 3.360.000$. Sedangkan GRAB, yaitu: 90%, jadi bagi hasil yang diperoleh oleh driver GRAB per bulan yaitu: $90\% \times \text{Rp. } 6.880.000 = \text{Rp. } 6.192.000$.

Ketiga, Bonus. Poin yang diberikan GO-JEK pada jam 08:00 sampai dengan jam 10:00, yaitu: 4 poin. Poin pada 12:00 sampai dengan jam 14:00, yaitu: 4 poin. Poin pada 16:00 sampai dengan jam 19:00, yaitu: 12 poin (poin tambahan pada hari Senin sampai dengan hari Jumat, pada jam 16:00 sampai dengan jam 20:00).

⁴⁰Naskah simulasi perhitungan pendapatan mitra Go-Jek, Dokumen Internal PT. Go-Jek Indonesia, 2 Agustus 2018, dan Naskah Simulasi perhitungan pendapatan mitra Grab, Dokumen Internal Grab, 3 Agustus 2018,

Menakar Keadilan Sistem Pengupahan Go-Jek: Bukti Empiris dari Yogyakarta.

Total poin per hari, yaitu: 20 poin. Bonus per hari, yaitu: $20 \times \text{Rp. } 40.000 = \text{Rp. } 800.000$ (maximum hanya Rp. 200.000). Bonus per bulan yang diberikan GO-JEK, yaitu: $\text{Rp. } 200.000 \times 20 = \text{Rp. } 4.000.000$. Sedangkan GRAB, total bonus yang diberikannya per hari sebesar Rp. 35.000 (14 trip), sedangkan total bonus per bulannya, yaitu: $\text{Rp. } 35.000 \times 20 = \text{Rp. } 700.000$.

Dari perhitungan di atas, total penghasilan sebulan yang didistribusikan GO-JEK kepada mitranya (driver), yaitu: $\text{Rp. } 3.360.000 + \text{Rp. } 4.000.000 = \text{Rp. } 7.360.000$, sedangkan GRAB, total penghasilan sebulan yang didistribusikan kepada drivernya, yaitu: $\text{Rp. } 6.192.000 + \text{Rp. } 700.000 = \text{Rp. } 6.892.000$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa penghasilan driver GO-JEK lebih besar daripada driver GRAB. PT. GO-JEK Indonesia memberikan porsi profit yang besar kepada drivernya dari jumlah bonus yang diperoleh dari pengumpulan poin. Di sisi lain, untuk driver GRAB, keuntungan yang didapatkan bisa bertambah banyak jika ia banyak mengambil trip pada jam super sibuk.

c) Komponen Ketiga

Nilai komponen ketiga (pendistribusian pendapatan) I-KSP, yaitu: 76 dan berada pada posisi kategori keempat (61-80), yakni adil. Ini menunjukkan bahwa PT. GO-JEK Indonesia wilayah operasional Yogyakarta dalam mendistribusikan pendapatan kepada para driver, diberikan langsung, diberikan tepat waktu dan diberikan semuanya tanpa ada yang ditahan sedikitpun.

PT. GO-JEK Indonesia tidak menerapkan sistem gaji pokok karena basis hubungannya dengan driver adalah hubungan kemitraan berbasis bagi hasil. Semua jasa layanan GO-JEK dibayar dengan bagi hasil perolehan keuntungan, 80 persen untuk driver dan 20 persen untuk perusahaan GO-JEK. Bagian keuntungan driver, 80% tersebut didistribusikan dengan sistem akuntansi.

Sistem akuntansi GO-JEK menggunakan software akuntansi.⁴¹ Sistem akuntansi GO-JEK tersusun dari fasilitas *order processing*, yakni fasilitas yang memungkinkan untuk konsumen melakukan pemesanan jasa, kemudian data yang telah diperoleh dari *form* yang tertera akan menentukan jumlah pembayaran. Jumlah pembayaran tersebut dimasukkan ke dalam fasilitas *billing* yang kemudian

⁴¹Naskah Standar Operasional Prosedur PT. Go-Jek Indonesia, Dokumen Internal PT. Go-Jek Indonesia, 1 Juni 2016.

dibukukan menjadi *general ledger*. Bukti dari pembayaran yang telah dilakukan oleh konsumen akan tertera pada *cash receipt* yang kemudian akan terakumulasikan pada *general ledger*. Pemesanan yang dilakukan oleh konsumen terhadap mitra GO-JEK akan masuk ke dalam sistem *cash disbursement-account payable* dan hal ini tergantung pada jenis pembagian untung yang telah disepakati oleh GO-JEK dengan mitra yang bersangkutan. Pembagian keuntungan yang telah disepakati akan termasuk ke dalam sistem *general ledger* GO-JEK. Bagian keuntungan driver dapat diperoleh secara harian atau bulanan tergantung pada keinginan yang telah disepakati. Seluruh arus kas yang telah dicatat di *general ledger* akan dituang ke dalam *financial reporting*.

Uang yang diterima oleh driver dari konsumen baik dalam bentuk pembayaran tunai atau dengan Go-Pay akan tercatat pada database perusahaan. GO-JEK menggunakan aplikasi secara *real time* dalam menghitung jumlah argo per transaksinya. Jumlah transaksi yang masuk akan diakumulasikan di dalam database dan secara langsung, uang yang telah di-*top-up* akan terpotong secara otomatis sesuai dengan jumlah nominal transaksi. Selanjutnya, perusahaan akan langsung membagi pendapatan dengan driver sesuai kesepakatan presentase yakni 80% untuk pihak driver dan 20% untuk pihak perusahaan. Hal tersebut dilakukan karena GO-JEK tidak menerapkan sistem penggajian bulanan. Jadi para driver wajib memiliki rekening bank tersebut dan mereka dapat mengambilnya setiap hari jika ia membutuhkan dana untuk keperluan sehari-hari atau keperluan lain. Metode distribusi pendapatan seperti itu sangat disukai para driver, karena didistribusikan secara langsung, tepat waktu, dan tak sedikit yang ditahan atau ditunda pendistribusiannya. Semuanya dilakukan dengan jelas dan transparan.

d) Komponen keempat

Nilai komponen keempat (fluktuasi pendapatan) I-KSP, yaitu: 73 dan berada pada posisi kategori keempat (61-80), yakni setuju. Ini menunjukkan bahwa fluktuasi pendapatan yang diberikan PT. GO-JEK Indonesia wilayah operasional Yogyakarta kepada para driver, bukan karena perusahaan GO-JEK mengalami krisis finansial, tetapi karena kondisi driver itu sendiri. Kondisi tersebut terdiri dari dua jenis, yaitu: Kondisi utama, yaitu: Kemampuan mendapatkan dan menyelesaikan order, dan kondisi pendukung, yaitu: Perolehan bonus, komisi

Menakar Keadilan Sistem Pengupahan Go-Jek: Bukti Empiris dari Yogyakarta.

tunai yang diberikan, stamina tubuh, dan kondisi cuaca. Kondisi pendukung ini tidak akan muncul jika kondisi utamanya tidak dilaksanakan dengan baik.

Driver bisa mendapatkan banyak order setiap hari, jika ia memerhatikan hal-hal seperti berikut ini:⁴² Pertama, Kualitas Smartphone. Driver gojek umumnya telah menggunakan smartphone. Karena aplikasi GO-JEK hanya bisa diinstall pada smartphone yang telah menggunakan sistem operasi android 4.4.2 dan mempunyai minimal kapasitas RAM 512 MB. Namun ada pula driver GO-JEK yang telah menggunakan smartphone dengan system operasi android 5.1 dengan kapasitas RAM 1GB. Kinerja RAM yang lebih besar membuat smartphone lebih leluasa dalam menjalankan aplikasi-aplikasi sistem operasi yang ada di dalam smartphone driver.

Kedua, Kualitas Jaringan. Sudah diketahui secara umum bahwa ada beberapa tipe jaringan yang membuat smartphone di android dapat membuka page/halaman di internet saat browsing, mengerjakan tugas kampus, mencari referensi atau saat mengupload foto ke facebook, download film, file dan lain sebagainya yang menggunakan format digital. Jenis jaringan dari yang paling terendah yaitu: jenis jaringan GPRS, EDGE, 3G, HSDPA/HSUPA, HSPA dan mode jaringan baru yang mempercepat koneksi internet untuk berselancar dengan menggunakan jaringan 4G. Kualitas smartphone driver GO-JEK yang sudah menggunakan jaringan 4G dapat mempercepat driver dalam pengambilan order dari pelanggan. Namun kendala untuk mendapatkan kualitas jaringan 4G ini biasanya dikarenakan harga smartphonenya mahal.

Ketiga, Domisili Driver. Lokasi atau tempat tinggal driver gojek yang berada di tengah kota besar seperti Jakarta, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Semarang dan Bali akan lebih banyak mendapatkan order dari pada driver yang berada di pingiran kota. Bahkan pihak manajemen GO-JEK membolehkan para drivernya untuk pindah domisili. Misalnya, dari Semarang pindah ke Bali. Di Bali banyak wisatawan yang membutuhkan jasa transportasi.

Keempat, Pengetahuan Jalan. Ini adalah pengetahuan dasar dan paling utama dalam menjalani profesi sebagai driver ojek online, karena pengetahuan

⁴²Naskah rangkuman hasil wawancara dengan dua puluh orang driver yang ditulis peneliti, Mitra PT. Go-Jek Indonesia Wilayah Yogyakarta, 10-16 Agustus 2018.

jalan atau akses jalan yang lebih cepat, membuat driver membutuhkan waktu di bawah 5 menit untuk mencapai lokasi penjemputan pelanggan yang memesan jasa transportasi online dengan aplikasi GO-JEK. Sistem ojek online PT. GO-JEK Indonesia dibuat dengan cara driver akan mendapat order kembali, bila order yang diterimanya melalui *bid manual* atau *autobid* sudah diselesaikan (*pick up*). *Pick up* akan memberikan perintah ke server GO-JEK pusat bahwa driver siap kembali untuk menerima order baru. Jika order dapat diselesaikan dengan cepat, konsumen akan senang. Pada umumnya konsumen yang menggunakan ojek online bersifat terburu-buru. Bila driver tidak memiliki pengetahuan jalan yang cukup untuk menjemput konsumen pada titik lokasi penjemputan dan titik lokasi tujuan, maka hal ini dapat menghambat driver untuk menerima order kembali.

Kelima, Musim Liburan. Musim liburan pada umumnya terjadi 3 kali dalam satu tahun, yaitu pada tahun baru, hari raya idul fitri dan menjelang idul adha. Banyak orang yang ingin memanfaatkan waktu liburan ini untuk berwisata ke daerah kota atau menemui teman lama/kerabat/keluarga di daerah tertentu. Ini merupakan salah satu peluang untuk mendapatkan order lebih banyak jika dibandingkan dengan hari-hari biasa.

e) Pandangan Ekonomi, Agama dan Budaya

Nilai empat komponen I-KSP secara simultan, yaitu: 75 dan berada pada posisi kategori keempat (61-80), yakni adil dan setuju. Ini menunjukkan bahwa kebijakan dan strategi PT. GO-JEK Indonesia dalam mendistribusikan pendapatan kepada mitranya (driver) sudah sesuai dengan standar ekonomi, agama dan budaya di wilayah operasional Yogyakarta.

Dari aspek ekonomi, kebijakan dan strategi PT. GO-JEK Indonesia dalam mendistribusikan pendapatan kepada mitranya (driver) sudah memenuhi standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di Yogyakarta. Hal ini ditegaskan oleh hasil penelitian Lembaga Demografi Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia bahwa rata-rata penghasilan bulanan driver GO-JEK lebih tinggi dari rata-rata UMK di sembilan wilayah, yakni Denpasar, Bandung, Jabodetabek, Yogyakarta, Makassar, Medan, Palembang, dan Surabaya. GO-JEK berkontribusi Rp. 8,2 triliun per tahun

Menakar Keadilan Sistem Pengupahan Go-Jek: Bukti Empiris dari Yogyakarta.

ke dalam perekonomian Indonesia melalui penghasilan mitra pengemudi.⁴³ Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

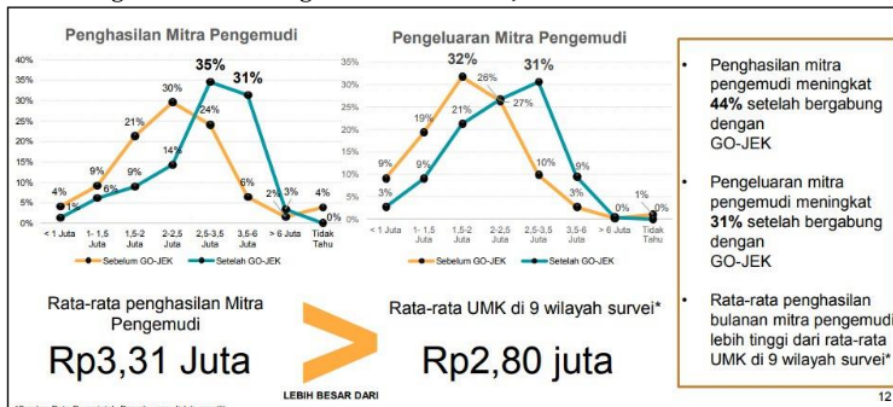
Tabel: Kontribusi GO-JEK terhadap Perekonomian Indonesia

Penghasilan Sebelum menjadi Mitra	Sebelum menjadi mitra				Setelah menjadi mitra				Total Pendapatan yang masuk dalam perekonomian per bulan (Ribu Rupiah)		
	Nilai Tengah (Ribu Rp)	Jumlah Responden (Survei)	Proporsi	Jumlah Responden Weighted**	Jumlah Responden (Survei)	Proporsi	Jumlah Responden Weighted**	Total Sebelum	Total Sesudah	Selisih	
<1 juta	500	133	4%	27.081	39	1%	7.941	13,540,723.98	3,970,588.24		
1-1,5 juta	1250	302	9%	61.493	203	6%	41.335	76,866,515.84	51,668,552.04		
1,5-2 juta	1,750	707	21%	143,959	296	9%	60.271	251,928,733.03	105,475,113.12		
2-2,5 juta	2,250	982	30%	199,955	475	14%	96.719	449,898,190.05	217,618,778.28		
2,5-3,5 juta	3,000	799	24%	162.692	1148	35%	233,756	488,076,923.08	701,266,968.33		
3,5-6 juta	4,750	213	6%	43.371	1041	31%	211,968	206,012,443.44	1,006,849,547.51		
>6 juta	6,500	51	2%	10,385	113	3%	23,009	67,500,000.00	149,558,823.53		
Tidak Bekerja Sebelumnya	-	128	4%	26,063	0	0	-	-	-		
Total		3315	100%	675,000*	3315	100%	675,000	1,553,823,529.41	2,236,408,371.04	682,584,841.63	

Sumber: Ringkasan Hasil Survei lembaga Demografi FEB-UI, 2017

Sementara penghasilan driver mengalami peningkatan sekitar 35 persen dengan tingkat pengeluaran sebesar 31 persen setelah bergabung dengan GO-JEK.⁴⁴ Hasil ini dapat ditunjukkan pada grafik di bawah ini:

Grafik: Penghasilan dan Pengeluaran Mitra GO-JEK



Sumber: Ringkasan Hasil Survei lembaga Demografi FEB-UI, 2017

Grafik tersebut di atas dikuatkan oleh para driver dengan mengatakan bahwa penghasilan dan kesejahteraan mereka lebih tinggi setelah menjadi mitra

⁴³Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia. "Dampak GO-JEK terhadap Perekonomian Indonesia", 2017, hlm. 3-5.

⁴⁴Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia. "Dampak GO-JEK terhadap Perekonomian Indonesia", hlm. 3-5.

GO-JEK. Karena dengan GO-JEK, mereka tidak perlu keliling mencari penumpang. Selain itu, dengan GO-JEK tingkat kepercayaan masyarakat kepada mereka lebih tinggi.⁴⁵

Jika kebijakan dan strategi PT. GO-JEK Indonesia dalam mendistribusikan pendapatan kepada mitranya (driver) sudah memenuhi standar KHL di Yogyakarta, maka sudah bisa dianggap adil dalam Islam. Karena standar KHL itu sudah memenuhi tiga standar kebutuhan dalam Islam, yaitu: Daruriyah, hajiyah dan tahshniyah.

Daruriyah adalah jenis kebutuhan yang harus ada atau disebut dengan kebutuhan primer. Bila kebutuhan ini tidak terpenuhi, akan terancam keselamatan umat manusia. Keperluan kebutuhan daruriyah ini untuk keselamatan agama (ketaatan ibadah), keselamatan nyawa (per individu), keselamatan akal (termasuk hati nurani), keselamatan atau kelangsungan keturunan (eksistensi manusia) serta terjaga dan terlindunginya harga diri dan kehormatan seorang, dan untuk keselamatan serta perlindungan atas harta kekayaan yang dikuasai atau dimiliki seseorang.⁴⁶

Kebutuhan hajiyah, yaitu kebutuhan-kebutuhan sekunder. Jika kebutuhan ini tidak terwujud, maka ia tidak mengancam keselamatan manusia. Akan tetapi mereka akan mengalami kesulitan dan kesukaran bahkan mungkin berkepanjangan. Jika demikian adanya, maka keberadaannya dibutuhkan untuk memberikan kemudahan serta menghilangkan kesukaran dan kesulitan dalam kehidupan manusia. Sedangkan, kebutuhan tahshiniyah, yaitu semua keperluan dan perlindungan yang diperlukan manusia agar kehidupan mereka menjadi mudah, nyaman dan lapang.⁴⁷

Namun perlu digaris bawahi bahwa penentuan imbalan kerja dalam Islam, berdasarkan pada kerja atau kegunaan manfaat tenaga kerja seseorang. Syarat-syarat pokok dalam al-Qur'an maupun Sunnah mengenai imbalan kerja tersebut adalah perusahaan harus memberikan imbalan kepada para pekerja sepenuhnya

⁴⁵Naskah Rangkuman hasil wawancara dengan dua puluh orang driver yang ditulis peneliti, Mitra PT. Go-Jek Indonesia Wilayah Yogyakarta, 10-16 Agustus 2018.

⁴⁶al-Yasa'Abubakar, *Metode Istishlahiah Pemanfaatan Ilmu Pengetahuan dalam Ushul Fiqh* (Banda Aceh: Diandra Primamitra Media, 2012), hlm. 85.

⁴⁷Yusuf al-Qadharawi, *Fiqh Praktis Bagi Kehidupan Modern*, Terj. (Kairo: Makabah Wabah, 1999), hlm.79.

Menakar Keadilan Sistem Pengupahan Go-Jek: Bukti Empiris dari Yogyakarta.

atas jasa yang diberikan, sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya,⁴⁸ dan PT. GO-JEK Indonesia sudah melakukan hal ini secara jelas dan transparan di wilayah operasional Yogyakarta.

Dalam Islam ditegaskan bahwa distribusi pendapatan harus ditetapkan dengan cara yang paling layak tanpa ada tekanan dari pihak manapun, dan masing-masing pihak memperoleh bagian yang sah dari produk yang dihasilkan bersama tanpa bersikap zalim terhadap yang lainnya. Prinsip persamaan untuk semua ini disebutkan dalam Q.S. al-Baqarah (2) ayat 279:

فَإِنْ لَمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظَلَّمُونَ

“Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. Dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.”

Ayat di atas mensiratkan bahwa kedua belah pihak yang melakukan kontrak perjanjian diperingatkan agar bersikap adil terhadap semua orang dalam bertransaksi, agar tidak merugikan orang lain dari kepentingan-kepentingan pribadinya. Merugikan para pekerja berarti mereka tidak dibayar dengan suatu bagian yang adil dan sah dari produk yang dihasilkan bersama menurut proporsi kerja mereka. Sedangkan merugikan majikan berarti mereka dipaksa untuk memberikan imbalan kepada para pekerja melebihi yang mereka mampu usahakan.⁴⁹

Dengan demikian, secara tersirat al-Quran memerintahkan kepada PT. GO-JEK Indonesia untuk mendistribusikan bagian yang menjadi hak mitranya (driver) dengan benar sesuai dengan hasil kerja mereka. Apabila ia gagal mematuhi perintah al-Quran ini, maka ia akan dianggap sebagai pelanggar perintah tuhan dan pelaku kesalahan, karena itu ia akan mendapatkan hukuman Allah di akhirat nanti. Begitu juga para driver akan dinyatakan sebagai pelanggar perintah tuhan

⁴⁸Lukman R Fauroni, *Visi Al-Quran tentang Etika dan Bisnis*, Ed 1 (Jakarta; Salemba Diniyah, 2002), hlm. 175.

⁴⁹Isnan Dewi Nurjulianti, dkk, *Muhammad sebagai seorang pedagang*, Cet. 3 (Jakarta; Penebar Swadaya, 1997), hlm. 296.

apabila mereka melakukan pemaksaan terhadap PT. GO-JEK Indonesia untuk mendistribusikan bagian pendapatan yang lebih besar dari pada kemampuannya.

Sementara itu, dalam tata nilai budaya Yogyakarta diungkapkan bahwa Dalam melakukan pekerjaan, setiap orang menginginkan penghasilan yang layak bagi keberlangsungan hidupnya, untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Begitu pula dalam dunia perniagaan, memperoleh keuntungan merupakan tujuan utamanya. Akan tetapi, mencari keuntungan tidak boleh berujung keserakahan dengan cara membabi buta sehingga dapat berakibat merugikan orang lain. Setiap transaksi harus dilakukan dengan jujur dan adil. Harga ditetapkan dan disepakati menurut kualitas barang atau jasa yang ditransaksikan. Kepentingan pribadi harus diperjuangkan, namun kepentingan bersama tetap harus dijaga. Perniagaan tidak boleh menyuburkan egoisme dan individualisme, melainkan harus tetap dapat menjamin keharmonisan dan persaudaraan dalam masyarakat. Dalam situasi yang amat sulit, untuk sementara waktu berniaga dengan rugi sedikit tidak mengapa asal persaudaraan dan kesejahteraan bersama tetap terjaga.⁵⁰

Tata nilai tersebut di atas selaras dengan kegiatan GO-JEK di wilayah operasional Yogyakarta dengan bertumpu pada tiga nilai pokok, yaitu:⁵¹ kecepatan, inovasi, dan dampak sosial. Kecepatan, yakni melayani dengan cepat, dan terus belajar dan berkembang dari pengalaman. Inovasi, yakni terus menawarkan teknologi baru untuk mempermudah hidup masyarakat Indonesia. Dampak Sosial, yakni memberikan dampak positif sosial sebesar-besarnya untuk masyarakat Indonesia melalui teknologi.

Atas dasar tiga nilai pokok tersebut, PT. GO-JEK Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan sosial bagi masyarakat Indonesia dengan menciptakan efisiensi pasar. Melalui teknologi GO-JEK berusaha menyebarkan dampak sosial, yakni kehidupan yang lebih baik untuk mitra dan keluarganya dengan meningkatkan jumlah penghasilan mereka. Layanan utama GO-JEK sangat penting bagi kota dengan tingkat lalu lintas yang padat. GO-JEK menawarkan manfaat besar baik untuk para pelanggan dan penyedia jasa.

⁵⁰Lihat, Penjelasan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2011 tentang Tata Nilai Mata Pencarian dalam Budaya Yogyakarta.

⁵¹Naskah hasil wawancara dengan SPY yang ditulis penulis, Karyawan PT. Go-Jek Indonesia Wilayah Yogyakarta, 31 Agustus 2018.

Menakar Keadilan Sistem Pengupahan Go-Jek: Bukti Empiris dari Yogyakarta.

Komitmen di atas dapat dibuktikan melalui pernyataan para driver GO-JEK bahwa pendapatan mereka meningkat semenjak menjadi mitra GO-JEK dengan mendapatkan akses ke lebih banyak pelanggan melalui aplikasinya. Mereka juga mendapatkan santunan kesehatan dan kecelakaan, akses kepada lembaga keuangan dan asuransi, cicilan otomatis yang terjangkau, serta berbagai fasilitas yang lain.⁵²

E. Kesimpulan

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sistem pengupahan GO-JEK di wilayah operasional Yogyakarta baik secara parsial maupun secara simultan berada pada kategori keempat (61-80), yaitu adil untuk komponen pertama, kedua, ketiga dan setuju untuk komponen keempat. Artinya, para driver mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dan transparan tanpa diskriminasi dari PT. GO-JEK Indonesia wilayah operasional Yogyakarta dalam mendapatkan bagian keuntungan sebagai mitra (driver) GO-JEK dari bisnis kemitraan yang dijelankannya.

Perlakuan adil tersebut tidak hanya memberi manfaat bagi driver sebagai mitra akan tetapi juga memberikan keuntungan-keuntungan kepada PT. GO-JEK Indonesia sendiri. Keuntungan-keuntungan tersebut, antara lain: (1) Peningkatan umpan balik bagi perusahaan GO-JEK karena telah melaksanakan kebijakan dan strategi pendistribusian pendapatan kepada mitranya secara adil, (2) Penurunan tingkat kecurangan karena adanya kesempatan yang sama kepada seluruh driver untuk menjadi mitra penting di perusahaan GO-JEK melalui persaingan yang adil, (3) Tersedianya alternatif pemilihan mitra yang lebih baik. (4) Peningkatan produktivitas mitra, (5) Peningkatan loyalitas, moral, dan kepuasan kerja mitra, (6) Meningkatkan kepuasan dan loyalitas konsumen, (7) Risiko pengaduan terhadap praktek diskriminasi di perusahaan (GO-JEK) akan berkurang dan menjadi hilang, dan (8) Terciptanya hubungan kemitraan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

⁵²Naskah rangkuman hasil wawancara dengan dua puluh orang driver yang ditulis peneliti, Mitra PT. Go-Jek Indonesia Wilayah Yogyakarta, 10-16 Agustus 2018.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, al-Yasa', *Metode Istishlahiah Pemanfaatan Ilmu Pengetahuan dalam Ushul Fiqh*, Banda Aceh: Diandra Primamitra Media, 2012.
- Amajida, Fania Darma, "Kreativitas digital dalam masyarakat risiko perkotaan: Studi tentang ojek online "Go-Jek" di Jakarta", *Jurnal Informasi*, Vol. 46, No. 1, 2016.
- Ansusanto, D., & Hangganararas S., "Motorcycles as public transport service based on smart phone android applications", *MATEC Web of Conferences*, Vol. 138, 07001 (2017).
- Azman, Ismail, "Relationship Between Pay Distribution System, Distributive Justice and Work Attitudes and Behaviours Within Malaysian Institutions of Higher Learning", *Unitar E-Journal*, 3(1) 2007.
- Bayunitri, Bunga Indah and Putri, Savitri, "The effectiveness of information architecture design towards brand equity". *Journal of Management and Marketing*, Vol. 2, No. 1, 2017.
- Dorin, Nistor Leonard, "Analysis of Systems Reward", *Working Paper*, May 16, 2011, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1843234> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1843234>.
- Fajar Bisnis, "Buruh Banting Tulang, Sopir Kejar Setoran", *Harian Fajar*, Senin, 7 Agustus 2017.
- Fauroni, Lukman R., *Visi al-Quran tentang Etika dan Bisnis*, Ed 1, Jakarta; Salemba Diniyah, 2002.
- Gilarso, T., *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, Yogyakarta: Kanisius, 2003.
- Gurgand, Marc and Margolis, David N., "Welfare and Labor Earnings: An Evaluation of the Financial Gains to Work", *IZA Discussion Paper*, No. 461 March 2002. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=306961>.
- Kuncoro, Haryo, "Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja", *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, Volume 7 Nomor 1 September 2002.
- Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia. "Dampak GO-JEK terhadap Perekonomian Indonesia", *Ringkasan Hasil Survei*, Tahun 2017.
- Maharani, Silviansyah Tri, dkk, "Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern Gaji dan Upah (Studi pada Pg Kebon Agung Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Volume 26 Nomor 1 September 2015.
- Naskah hasil wawancara dengan Ari Kurniawan yang ditulis peneliti, Mitra PT. Go-Jek Indonesia Wilayah Yogyakarta, 11 Agustus 2018.

Menakar Keadilan Sistem Pengupahan Go-Jek: Bukti Empiris dari Yogyakarta.

- Naskah hasil wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta yang ditulis peneliti pada tanggal 3 Agustus 2018 di Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta.
- Naskah hasil wawancara dengan SPY yang ditulis peneliti, Karyawan PT. Go-Jek Indonesia Wilayah Yogyakarta, 31 Agustus 2018.
- Naskah kisi-kisi instrumen penelitian yang ditulis oleh Peneliti, 4 Agustus 2018.
- Naskah Perjanjian Kemitraan antara PT. Gojek Indonesia dengan Mitra Gojek, 1 Juni 2017.
- Naskah produk-produk Layanan PT. Go-Jek Indonesia, Dokumen Internal PT. Go-Jek Indonesia, 2 Agustus 2018.
- Naskah rangkuman hasil wawancara dengan dua puluh orang driver yang ditulis peneliti, Mitra PT. Go-Jek Indonesia Wilayah Yogyakarta, 10-16 Agustus 2018.
- Naskah simulasi perhitungan pendapatan mitra Go-Jek, Dokumen Internal PT. Go-Jek Indonesia, 2 Agustus 2018.
- Naskah Standar Operasional Prosedur PT. Go-Jek Indonesia, Dokumen Internal PT. Go-Jek Indonesia, 1 Juni 2016.
- Novilah, N., "Aktivitas komunikasi customer relations dalam layanan pengemudi Go-Jek srikandi terhadap pengguna jasa", *Jurnal Visi Komunikasi*, Vol. 16, No. 1, 2017.
- Nurjulianti, Isnan Dewi, dkk, *Muhammad sebagai seorang pedagang*, Cet. 3 (Jakarta; Penebar Swadaya, 1997.
- Penjelasan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2011 tentang Tata Nilai Mata Pencaharian dalam Budaya Yogyakarta.
- al-Qadharawi, Yusuf, *Fiqih Praktis Bagi Kehidupan Modern*, Terj., Kairo: Makabah Wabah, 1999.
- Rasyid, H.A., "Pengaruh kualitas layanan dan pemanfaatan teknologi terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan Go-Jek", *Jurnal Ecodemica*, Vol. 1, No. 2, 2017.
- Riyadi, Fuad, "Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam", *Jurnal Iqtishadia*, STAIN Kudus, Volume 8 Nomor 1, Maret 2015.
- Sangwan, S., "Go-Jek enters into four new markets, plans to invest \$500M in international expansion", *Business World*, May 24, 2018.
- Septiani, R. Handayani, dan Azzahro, F., "Factors that affecting behavioral intention in online transportation service: Case study of Go-Jek", *Procedia Computer Science*, Vol. 124, No. 2, 2017.
- Sihombing, Marting, "GO-JEK Masuk Daftar 56 Perusahaan yang Mengubah Dunia", Diakses pada tanggal 4 September 2017, Dikutip dari <http://industri.bisnis.com/read/20170908/105/688215>.

- Silalahi, L.B., dkk., "Service Quality analysis for online transportation services: Case study of Go-Jek", *Procedia Computer Science*, Vol. 124, No. 2, 2017.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Empat Belas, Bandung: Alfa Betha, 2009.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 90 Ayat 1 dan Pasal 91 Ayat 2.
- Wahid, U., & Puspita, A.E., "Upaya peningkatkan brand awareness PT. Go-Jek Indonesia melalui aktivitas marketing public relations", *Jurnal Komunikasi*, Vol. 9, No. 1, 2017.

Jurnal_4.pdf

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

5%

★ Submitted to Bina Tunas Bangsa International
School

Student Paper

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On