

# ANALISIS PERJANJIAN KERJASAMA DAN KOMITMEN DALAM UPAYA MENUNGGUKAN KEPUASSAN KERJA PADA PT.GOJEK CABANG BANJARMASIN

Said Faisal Ali<sup>1</sup>,Dwi Wahyu Artiningsih<sup>2</sup>,Apriya Santi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa (S-1) Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB

<sup>2,3</sup>Dosen (S-1) Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB

Email : faisalali74101@gmail.com

## ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian untuk mengetahui perjanjian kerjasama dan komitmen kerja yang dilaksanakan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pada PT.Go-Jek dan untuk mengetahui kerjasama dan komitmen kerja yang seharusnya dilaksanakan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja

Penelitian ini adalah menggunakan jenisdeskriptif kualitatif, fokus penelitian ini adalah tentang perjanjian kerjasama dan komitmen dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Go-Jek cabang Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan ada PT. Go-Jek Indonesia harus memperhatikan komitmen para *driver* nya dalam bekerja agar hasil yang diharapkan menjadi maksimal. Pada nyatanya *driver* banyak yang melakukan kecurangan tanpa memperdulikan peraturan dikarenakan rendahnya komitmen para *driver*. Selain itu, ada sebahagian *driver* yang bekerja lebih dari satu perusahaan ojek online. Rendahnya komitmen para *driver* jelas akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen para *driver* yaitu kepuasan kerja. Sebagaimana penelitian yang penulis lakukan dimana 85% dari 15 *driver* mengaku tidak puas sebagai *driver*, dikarenakan mereka merasa tidak adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga apabila terjadi sesuatu disaat bekerja tidak memperoleh bantuan dari perusahaan.

**Kata Kunci:** Perjanjian Kerjasama, Komitmen, Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

*This research aims to examine: (1) How the cooperation and commitment agreement has been run to increase satisfaction in work on PT. Go-Jek, (2) How the cooperation and commitment agreement should be run to increase satisfaction in work on PT. Go-Jek.*

*This research is qualitative research, this research focuses on cooperation and commitment agreement to increase satisfaction work on PT. Go-Jek Banjarmasin branch.*

*The result of this research shows that PT. Go-Jek Indonesia should pay attention about commitment on its drivers at work in order that the result will be maximized. However in fact many drivers who is cheating without caring about the rules because lower commitment of drivers. Besides, some drivers who is working more than one company. The lower commitment of drivers are going to effect their work. Another factor that can affect commitment of drivers is satisfaction in work. As the reseach that researcher do where 85% from 15 drivers confess they are not satisfy as drivers, because there is no help from company if something happen at work an they feel no supervising that is being done by company.*

**Keywords:** cooperation agreement, commitment, job satisfaction

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai peranan serta fungsi yang penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Terkait terpenuhinya hasil baik perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya.

Karyawan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja baik akan dapat memberikan kontribusi besar

dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisaasi atau perusahaan sering menjadi isu yang sangat penting. Kehadiran jasa transportasi darat berbasis aplikasi online sangat berpengaruh bagi masyarakat dalam segala aktivitas secara cepat dan efisien. Fenomena ojek online yang kini menyebar luas ke semua lapisan masyarakat di kota besar seperti salah satunya di Banjarmasin.

Ojek online ini menyatakan kekhawatiran masyarakat dengan kelebihan aplikasi berbasis

data, dimana masyarakat bisa mengetahui identitas *driver* nya. Salah satu kelebihan layanan ojek online adalah masyarakat bisa mengetahui siapa yang akan menjadi *driver* ojek pesannya, lengkap dengan data diri *driver* bersangkutan.

Pada awalnya, PT. Go-jek Indonesia hanya merekrut para tukang ojek pangkalan untuk bergabung menjadi *driver* Go-jek. Namun, seiring berjalannya waktu untuk memenuhi permintaan konsumen PT. Go-Jek Indonesia pun juga membuka pendaftaran untuk siapapun yang ingin menjadi *driver* nya. Saat ini PT. Go-Jek Indonesia telah menjadi perusahaan ojek berbasis aplikasi terbesar di Indonesia dengan jumlah *driver* mencapai ribuan di Indonesia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional para *driver* Go-Jek adalah perjanjian kerja sama yang di tandatangani oleh *driver* ketika pertama kali bergabung. Sebagian besar *driver* merasa ada kesepakatan kerja sama yang dibuat tidak mewakili kepentingan *driver* serta banyak *driver* yang sulit sekali mendapatkan orderan. Bukan masalah *driver* lama atau baru, *driver* lama pun ada yang sangat mudah mendapatkan order ada juga yang sangat susah. Selain itu, tidak adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga apabila terjadi masalah dalam melakukan pekerjaan tidak memperoleh bantuan dari perusahaan. Selain itu para *driver* juga merasa kebijakan tarif perkilometer yang ditentukan oleh perusahaan dianggap terlalu rendah.

## METODE PENELITIAN

penelitian ini menggunakan jenis deskriptif kualitatif. mengungkapkan ada kualitatif merupakan penelitian dilakukan karena peneliti ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasikan yang bersifat deskriptif seperti proses suatu langkah kerja, formula suatu resep, pengertian-pengertian tentang suatu konsep yang beragam, karakteristik suatu barang dan jasa, gambar-gambar, gaya-gaya, tata cara suatu budaya, model fisik suatu artifak dan lain sebagainya.

## HASIL PENELITIAN

### 1) Perjanjian kerjasama dan komitmen kerja yang dilaksanakan pada PT. Go-Jek Cabang Banjarmasin dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja

Sebagai perusahaan berbasis aplikasi, maka *driver* Go-jek merupakan ujung tombak bagi PT. Go-Jek Indonesia dalam melakukan aktifitas perusahaan. Dengan begitu PT. Go-Jek Indonesia harus memperhatikan komitmen para *driver* nya dalam bekerja agar kinerja yang di hasilkan diharapkan menjadi maksimal. Ada seluruh responden adalah laki-laki. Kemudian sebanyak 86 orang memiliki pendidikan terakhir SMA, 3 orang D3, dan 11 orang merupakan S1. Dan untuk status pernikahan 73 orang telah menikah dan 27 orang belum menikah.

## Analisa Deskriptif

**Tabel 1 Kesepakatan Kerja Bersama**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	28	28.0	28.0	28.0
4	51	51.0	51.0	79.0
5	21	21.0	21.0	100.0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat ada 28 ressponden menyatakan ragu-ragu, 51 orang menyatakan setuju dan 21 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan sehingga dapat disimpulkan ada perjanjian kerja bersama PT. Go-Jek Indonesia memiliki kejelasan hubungan antara PT. Go-Jek Indonesia dengan *driver*

nya. Ada 28 ressponden menyatakan ragu-ragu, 54 orang menyatakan setuju dan 18 orang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan sehingga dapat disimpulkan ada perjanjian kerja bersama PT. Go-Jek Indonesia menerangkan dengan jelas kewajiban setiap *driver*.

**Tabel 2 Kepuasan Kerja (mayoritas *driver* Go-Jek secara mental menantang)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	9.0	9.0	9.0
3	43	43.0	43.0	52.0
4	48	48.0	48.0	100.0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat ada 43 ressponden menyatakan ragu-ragu, 48 orang menyatakan setuju dan 9 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan

yang diberikan sehingga dapat disimpulkan ada pekerjaan yang dilakukan oleh mayoritas *driver* Go-Jek secara mental menantang.

Berdasarkan dapat kita lihat ada 34 ressponden menyatakan ragu-ragu, 39 orang menyatakan setuju dan 27 orang menyatakan kerjanya.

tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan sehingga dapat disimpulkan ada PT. Go-Jek merespon dengan cepat setiap permasalahan yang muncul dilapangan.

**Tabel 3 Komitmen Karyawan (mayoritas *driver* berkerja karena keinginannya sendiri)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.0	1.0	1.0
2	50	50.0	50.0	51.0
3	31	31.0	31.0	82.0
4	12	12.0	12.0	94.0
5	6	6.0	6.0	100.0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat ada 31 ressponden menyatakan ragu-ragu, 12 orang menyatakan setuju, 6 orang menyatakan sangat setuju, 50 orang menyatakan tidak setuju, dan 1 orang menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan sehingga dapat disimpulkan ada mayoritas *driver* Go-Jek tidak menjadi *driver* karena keinginannya sendiri.

28 ressponden menyatakan ragu-ragu, 46 orang menyatakan setuju dan 20 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan sehingga dapat disimpulkan ada mayoritas *driver* Go-Jek merasa nyaman dan cocok menjadi *driver* Go-Jek.

Ada 8 ressponden menyatakan ragu-ragu, 23 orang menyatakan setuju dan 69 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan sehingga dapat disimpulkan ada mayoritas *driver* Go-Jek tidak merasa menjadi bagian dari perusahaan. ada 34

**2) Perjanjian kerjasama dan komitmen kerja yang seharusnya dilaksanakan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Go-Jek**

Dalam pelaksanaan penelitian tentang Perjanjian Kerjasama dan Komitmen Kerja yang telah dilaksanakan dalam upaya

meningkat Kepuasan Kerja pada PT. Go-Jek Cabang Banjarmasin. Peneliti mengambil data yang dibutuhkan dalam hal mengambil kesimpulan. Sedangkan isi perjanjian kerjasama kemitraan antara *driver* Go-Jek dengan perusahaan Go-Jek yakni meliputi :

- 1) Tugas, wewenang dan tanggung jawab
- 2) Perjanjian bagi hasil
- 3) Kewajiban
- 4) Alat pendukung kerja
- 5) Sebab-sebab berakhirnya kerjasama kemitraan
- 6) Larangan-larangan
- 7) Rahasia perusahaan

Dalam menjalin hubungan dengan mitra kerja , perusahaan bertanggung jawab untuk :

- 1) Memastikan ada penunjukan mitra kerja dilakukan secara jujur dan adil, obyektif, serta bebas dari unsur pemaksaan dan kolusi sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 2) Menjamin ada mitra kerja yang ditunjuk memiliki kriteria dan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan, serta tidak memiliki konflik kepentingan dengan perusahaan.
- 3) Menjaga hubungan dengan membuat perjanjian atau kontrak secara tertulis yang menjelaskan hak dan kewajiban masing-masing pihak.
- 4) Menjalankan kewajiban perusahaan dengan menepati jadwal dan mekanisme pembayaran sesuai dengan perjanjian atau kontrak yang telah disepakati.
- 5) Memastikan ada mitra kerja telah melaksanakan kewajibannya sesuai dengan perjanjian atau kontrak.
- 6) Memastikan mitra kerja mengikuti standar operasi pelaksanaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari hasil penelitian penulis menyatakan ada *driver* Go-Jek memasukkan setoran awal sebagai deposit kepada perusahaan Go-Jek sebesar Rp. 150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah). Kemudian pada saat pembagian hasil yang sudah penulis kemukakan di awal ada PT. Go-Jek Indonesia menerima 20% hasil keuntungan *driver* Go-Jek dan itu secara

sistem dipotong otomatis dari deposit tersebut baik dalam jangka waktu yang diinginkan dari *driver* Go-Jek. Dalam hal ini *driver* Go-Jek tidak merasa terbebaskan karena yang didapat sebulan itu sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) belum juga ditambahi bonus yang didapat harian.

Dalam perjanjian dari macam untuk melaksanakan jasa-jasa tertentu, suatu pihak perusahaan Go-Jek menghendaki dari pihak *driver* Go-Jek dilakukan untuk pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan, untuk mana perusahaan Go-Jek bersedia membayar upah, sedangkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut sama sekali terserah kepada pihak *driver* Go-Jek itu. Biasanya pihak *driver* Go-Jek ini adalah seorang ahli dalam melakukan pekerjaan tersebut dan biasanya dia juga sudah memasang tarif untuk jasanya itu. Dalam hal ini upahnya dinamakan honorarium atau bonus. Oleh karena itu perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk perjanjian itu oleh syarat-syarat yang diperjanjikan dan oleh kebiasaan.

### **Analisis dan Pembahasan**

Perjanjian kerja sama kemitraan pada PT. Go-Jek, kemitraan yang dimaksudkan memiliki arti sebagai kawan kerja, pasangan kerja atau rekan dimana memiliki hubungan atau jalinan kerjasama sebagai mitra. Oleh karena itu, kemitraan dapat berlangsung antara semua pelaku perekonomian baik dalam arti permodalan atau kepemilikan usaha, yang meliputi Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan badan usaha swasta maupun dalam arti ukuran usaha yang meliputi usaha besar, usaha menengah, usaha kecil dan usaha mikro.

*Driver* merupakan seorang tenaga kerja yang bekerja pada PT. Go-Jek, sehingga seharusnya memiliki hak untuk menerima perlindungan pada saat melakukan pekerjaan. Sedangkan didalam perjanjian kerjasama kemitraan PT. Go-Jek tersebut tidak berisi mengenai hak keselamatan yang diterima oleh *driver*. Hanya pernyataan lisan mengenai upah yang diberikan kepada tiap-tiap *driver*.

Sedangkan pada pasal 27 ayat (2) undang-undang dasar negara kesatuan republik Indonesia tahun 1945 diatur ada tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini memberi makna ada negara menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan perlindungan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini pekerja atau buruh dapat diberikan perlindungan hukum sesuai dengan hukum ketenagakerjaan apabila memiliki hubungan kerja. Tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang harus diberikan perlindungan khususnya mengenai aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mengingat ancaman ini sangat berpotensi dengan hubungan kerja dalam perusahaan.

Sesuai dengan perjanjian yang dilakukan *driver* Go-Jek adasanya dalam perjanjian kerjasama kemitraan tersebut sudah memenuhi ketiga unsur hubungan kerja, yaitu adanya pekerjaan, adanya upah, dan adanya perintah. Dalam hal upah, antara *driver* dan perusahaan hanya melakukan kesepakatan secara lisan saja, tidak tertulis didalam perjanjian kerjasama tersebut. Sedangkan untuk hak dalam keselamatan kerja, sama sekali tidak ada pembicaraan baik secara tertulis maupun lisan. Padahal seperti yang kita ketahui ada *driver* berkerja dilapangan dengan mengendarai sepeda motor sehingga tingkat kecelakaan dalam bekerja sangat tinggi. Kecelakaan lalu lintas semakin rawan terjadi pada kehidupan sehari-hari sehingga dapat dipastikan ada para *driver* Go-Jek memiliki potensi yang sangat besar mengalami kecelakaan lalu lintas saat berkerja.

Karena telah terpenuhinya ketiga unsur dalam hubungan kerja, maka seharusnya dalam perjanjian kerjasama PT. Go-Jek dapat diberlakukan undang-undang ketenagakerjaan untuk melindungi hak dan kewajiban *driver* sebagai pekerja.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan terhadap data yang telah dikumpulkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Driver* Go-Jek merupakan ujung tombak bagi perusahaan. Dengan begitu perusahaan harus memperhatikan komitmen para *driver* nya dalam bekerja agar hasil yang diharapkan menjadi maksimal. Namun kenyataannya banyak *driver* yang melakukan kecurangan tanpa memperdulikan peraturan dikarenakan rendahnya komitmen para *driver*. Selain itu, ada sebahagian *driver* yang bekerja lebih dari satu perusahaan ojek online. Rendahnya komitmen para *driver* jelas akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen para *driver* yaitu kepuasan kerja. Sebagaimana penelitian yang penulis lakukan dimana 85% dari 15 *driver* mengaku tidak puas sebagai *driver*, dikarenakan mereka merasa tidak adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga apabila terjadi sesuatu disaat bekerja tidak memperoleh bantuan dari perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah penulis lakukan mengenai perjanjian kerjasama dan komitmen kerja yang seharusnya dilaksanakan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Go-Jek sebagai berikut :
  - 1) Memastikan ada penunjukan mitra kerja dilakukan secara jujur dan adil, obyektif, serta bebas dari unsur pemaksaan dan kolusi sesuai dengan peraturan yang berlaku.
  - 2) Menjamin ada mitra kerja yang ditunjuk memiliki kriteria dan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan, serta tidak memiliki konflik kepentingan dengan perusahaan.
  - 3) Menjaga hubungan dengan membuat perjanjian atau kontrak secara tertulis

yang menjelaskan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

- 4) Menjalankan kewajiban perusahaan dengan menepati jadwal dan mekanisme pembayaran sesuai dengan perjanjian atau kontrak yang telah disepakati.
- 5) Memastikan ada mitra kerja telah melaksanakan kewajibannya sesuai dengan perjanjian atau kontrak.
- 6) Memastikan mitra kerja mengikuti standar operasi pelaksanaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Hak dan kewajiban perjanjian kemitraan diatur dalam peraturan perusahaan dengan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian kerjasama kemitraan antara *driver* Go-Jek dengan perusahaan Go-Jek.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, pen. PT Refika Aditama.
- Greenberg, Jerald dan Robert.A Baron. 1997. *Behaviour and Organitation* Handoko, T. Jakarta. Salemba Empat.
- Kinicki, Angelo dan Robert Kreiner. 2005. Handoko, T. *Organizational Behaviour*. Jakarta. Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 1995. Sugiyono. *Organizational Behaviour*. Salemba Empat. Jakarta.
- Matthis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta.
- Mullyadi dan Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan.
- Panggabean, Mutiara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumbber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Steers, Ricard M dan Lyman W, Porter. 1983. *Motivation and Work Behaviour*. New York. Me Graw-Hill Inc.
- Soeharto I, (2002), Studi kelayakan proyek, industri, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Wicaksono, I. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Yuniarti, Ismi. 2003. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Kerja pada Industri Kecil Percetakan di Bandar Lampung. Bandar Lampung. Universitas Lampung.
- Zainuddin, 2009. Kerjasama. [www.etd.library.ums.ac.id](http://www.etd.library.ums.ac.id).