

IMPLIKASI HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERIKAT DALAM PERJANJIAN KEMITRAAN

M. Zaenal Abidin Arif, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: zayn.nawas999@gmail.com

I Gusti Ngurah Parikesit Widiatedja, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: parikesit_widiatedja@unud.ac.id

ABSTRAK

Maksud dari penelitian hukum ini yaitu untuk memberikan pemahaman perihal implikasi hukum yang akan ditimbulkan bagi pekerja yang terlibat dalam perjanjian kemitraan oleh pemberi kerja. Penelitian ini dapat digolongkan sebagai jenis penelitian hukum normatif yang menggunakan peraturan perundang-undangan (Statute Approach) dan konseptual (Conceptual Approach) sebagai pendekatannya. Dari penelitian yang telah dilakukan, ditemukan hasil bahwa adanya unsur hubungan kerja dalam perjanjian kemitraan yang digunakan untuk mengikat pekerja tersebut akan mempengaruhi hubungan hukum yang terjalin di antara para pihak. Status hubungan hukum ini akan berdampak langsung bagi kesejahteraan pekerja itu sendiri. Hal tersebut juga akan berkaitan terhadap pertanggungjawaban hukum terhadap pekerja dalam permasalahan ini.

Kata kunci: Perjanjian Kemitraan, Perjanjian Kerja, Hubungan Hukum, Akibat Hukum, Pertanggungjawaban

ABSTRACT

The primary goal of this legal study is to explain the legal implications that will emerge for workers who are bound by a partnership agreement with their employers. This research employs a normative legal approach, incorporating both statutory and conceptual methods. The research outcomes reveal that the presence of a labor relationship in the partnership agreement used to bind the workers will significantly impact the legal dynamics between the parties involved. This legal status will have a direct bearing on the workers' welfare and well-being. Furthermore, it will also be linked to the employer's liability in this context.

Keywords: Partnership Agreement, Labor Agreement, Legal Dynamics, Legal Implications, Liability

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia yang pada dasarnya tergolong sebagai makhluk sosial tentu memiliki kecenderungan untuk memerlukan satu sama lain. Hal itu tercermin dalam segala aspek kehidupan manusia, salah satunya adalah saling membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan. Setiap individu mempunyai hak untuk bekerja dan menghasilkan, yang mana hal itu dijamin langsung oleh konstitusi melalui pasal 28 D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Ketentuan tersebut secara eksplisit memberikan hak konstitusional kepada warga negara untuk bekerja dan menghasilkan secara bebas dan merdeka.

Pekerjaan merupakan suatu kegiatan atau perbuatan yang dilakukan antar manusia dengan tujuan untuk dapat saling memenuhi kebutuhannya satu sama lain yang akan menghasilkan sebuah bayaran/penghasilan berupa uang. Bayaran berupa

uang tersebut yang pada nantinya dimanfaatkan sebagai pemenuhan kebutuhan, baik ekonomi, psikis maupun biologis. Pengertian pekerjaan dalam arti yang luas merujuk pada suatu perbuatan yang dikerjakan oleh seseorang. Adapun makna pekerjaan dalam arti sempit merujuk pada suatu tugas atau kerja yang akan mendatangkan uang bagi orang yang mengerjakannya.¹

Instrumen hukum yang mengatur secara khusus perihal pekerjaan dalam arti sempit di Indonesia adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (setelah ini akan disebut UU Ketenagakerjaan). Selain itu ada juga peraturan perundang-undangan lain yang membahas materi serupa di dalamnya seperti Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang beserta peraturan pelaksana dari kedua UU tersebut. Undang-undang Ketenagakerjaan berlaku sebagai *lex specialis* dalam pengaturan hukum dalam aspek perburuhan di Indonesia yang memiliki tujuan untuk memastikan kesamaan kesempatan, inklusivitas, dan perlakuan non-diskriminatif terhadap pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, Undang-Undang Ketenagakerjaan berfungsi sebagai landasan hukum yang mempertahankan kemakmuran dari pekerja/buruh beserta sanak keluarganya, dengan di sisi lain tetap mempertimbangkan laju pertumbuhan dan perkembangan dunia usaha.²

Adapun subjek hukum yang ada dalam Undang-undang Ketenagakerjaan meliputi 2(dua) pihak yaitu pertama, buruh/pekerja dan kedua, pemberi kerja. Definisi dari kedua subjek hukum tersebut terdapat dalam pasal 1 UU Ketenagakerjaan. Definisi pekerja/buruh dapat ditemukan dalam pasal 1 angka 3, yang pada intinya menyatakan bahwasanya buruh/pekerja merupakan setiap individu yang bekerja atas imbalan berupa upah ataupun imbalan dengan bentuk lainnya selain upah. Adapun definisi dari pemberi kerja termaktub di pasal 1 angka 4 yang pada intinya menjelaskan bahwasanya pemberi kerja ialah pihak berupa orang/individu, badan hukum, pengusaha, atau badan-badan lainnya yang menyuruh tenaga kerja untuk mengerjakan suatu tugas/pekerjaan tertentu dengan imbalan berbentuk upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hubungan hukum yang lahir di antara pengusaha/pemberi kerja dengan tenaga kerja ialah berupa hubungan kerja yang terbentuk berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan yang dilaksanakan oleh dua pihak yang melibatkan calon pekerja/buruh dengan pengusaha, di mana para pihak tersebut menyetujui ketentuan yang akan diterapkan. Isi perjanjian kerja meliputi detail seperti pada saat kapan tepatnya pekerja/buruh mulai wajib melakukan pekerjaannya, hal-hal apa yang harus dikerjakan, seberapa besar jumlah upah yang nantinya akan diberikan, dan beragam syarat-syarat kerja lainnya yang telah disetujui bersama dalam perjanjian.³

Selayaknya perjanjian pada umumnya yang akan menghasilkan hak dan kewajiban setelah ditandatangani oleh para pihak, begitu pula dengan perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja terdapat 2(dua) pihak yaitu pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh yang keduanya saling menimbulkan hak dan kewajibannya tersendiri

¹ Aprilia, Lina, Musfiana, dan Suraiya, Nana. "Faktor-faktor Yang Mendorong Mahasiswa Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala Bekerja Part-time." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Ekonomi 1*, No. 2 (2019).

² Maulana, Amin. "Penyelundupan Hukum Dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan Pada Status Yang Seharusnya Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dengan Pekerjaannya". *Suara Keadilan 21*, 1. (2020): 17-29.

³ Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2008), 5.

yang wajib dilaksanakan satu sama lain. Hak yang dimiliki pekerja atau buruh tersebut timbul secara berbarengan pada saat si pekerja/buruh mengikat dirinya kepada perjanjian dengan pemberi kerja/pengusaha untuk melaksanakan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Sebagian hak dari pekerja yang terjamin meliputi hak untuk mendapatkan upah, hak untuk menikmati cuti tahunan yang dapat dilaksanakan berdasarkan pada peraturan yang saat ini sedang berlaku, hak persamaan derajat di hadapan hukum, hak melaksanakan peribadatan berdasarkan ajaran agama yang dianutnya, serta beragam hak lainnya yang aturannya sudah ditentukan pada peraturan perundang-undangan dalam aspek ketenagakerjaan. Berbagai macam hak yang dimiliki oleh pekerja adalah menyatu pada individu yang bersangkutan atau yang terlibat dalam hubungan kerja, sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan.⁴

Dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, para pihak dituntut untuk selalu beritikad baik dalam segala aspeknya. Hal ini menjadi penting karena para pihak baik pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh memiliki kepentingan yang berbeda dan memang harus memiliki kesadaran untuk dapat saling memberikan timbal balik yang sesuai. Meskipun pihak-pihak yang terikat dalam hubungan kerja memiliki maksud yang selaras, yaitu meningkatkan keberhasilan perusahaan, namun secara prinsip, mereka memiliki kepentingan yang berbeda dan terkadang sulit untuk disatukan karena terkadang memiliki pertentangan di dalamnya. Kepentingan pengusaha terletak pada bagaimana mendapatkan keuntungan sebesar mungkin, sedangkan kepentingan pekerja berfokus pada kesejahteraan. Oleh karena itu, secara umum, pengusaha cenderung memandang kesejahteraan pekerja sebagai biaya produksi yang diusahakan dibuat sekecil mungkin karena kesejahteraan pekerja dapat mengurangi keuntungan pengusaha.⁵

Dalam praktiknya di lapangan tidak jarang ditemukan perusahaan yang sengaja mengikat para pekerjanya dengan menggunakan perjanjian kerja sama (kemitraan) dibandingkan dengan perjanjian kerja dengan alasan untuk "menguntungkan" perusahaan.⁶ Adapun salah satu alasan tersebut adalah untuk membuat perusahaan dapat melangkahi kewajiban pemberi kerja/pengusaha kepada pekerja/buruh yang ketentuannya diatur langsung oleh UU Ketenagakerjaan apabila menggunakan perjanjian kerja seperti: pemberian pesangon, cuti, THR, dan jaminan sosial.⁷ Dengan menggunakan perjanjian kemitraan tersebut membuat segala ketentuan di dalamnya akan dapat ditentukan secara bebas terbatas oleh para pihak sebagaimana prinsip kebebasan berkontrak dalam perjanjian dan tidak tunduk pada UU Ketenagakerjaan. Hal ini akan menimbulkan pertanyaan lalu bagaimana dengan hak-hak dari pekerja/buruh yang diikat dengan perjanjian kemitraan tersebut? Apakah perjanjian tersebut dapat dibenarkan? Dan lain sebagainya.

⁴ Sinaga, Niru Anita, dan Zaluchu, Tiberius. "Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia", *Jurnal Teknologi Industri* 6, (2020): 56-70.

⁵ Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni dan Utami, Tanti Kirana. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial". *Padjadajaran Jurnal Ilmu Hukum* 3, No. 2 (2016): 407-427.

⁶ Wibowo, Richard Jatimulya Alam. "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan." *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, No. 2 (2023).

⁷ Ramayanti, Tika dan Tjandra, Surya. "Kemitraan Sebagai Alternatif Untuk Menghindari Hak-hak Normatif Pada Hubungan Kerja Di PT X", *Jurnal Paradigma Hukum* 1, 02. (2016): 131-141.

Topik penelitian yang hampir mirip seperti ini pernah ditulis sebelumnya, yang pertama oleh Tika Ramayanti dan Surya Tjandra (2016) dengan judul “Kemitraan Sebagai Alternatif Untuk Menghindari Hak-hak Normatif Pada Hubungan Kerja Di PT X” yang pada intinya membandingkan perjanjian kerja dengan perjanjian kemitraan pada PT.X dalam konteks pemenuhan hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja.⁸ Kemudian penelitian yang kedua ditulis oleh Amin Maulana (2020) yang mengangkat judul “Penyelundupan Hukum Dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan Pada Status Yang Seharusnya Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dengan Pekerjanya” yang pada intinya tulisan tersebut berfokus pada bagaimana hubungan hukum yang terjalin dan bagaimana status dari perjanjiannya.⁹ Perbedaan mendasar dari penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis adalah bahwa penelitian penulis lebih menekankan kepada implikasi hukum yang akan diterima dari sisi pekerja/buruh serta bagaimana pertanggungjawaban dari pemberi kerja atas hal tersebut. Oleh karena itu penelitian ini memiliki kebaruan dari penelitian semacam yang telah dilakukan sebelum adanya penelitian ini sehingga penulis tertarik untuk mengulas lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dengan mengangkat judul tulisan “IMPLIKASI HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DIIKAT MENGGUNAKAN PERJANJIAN KEMITRAAN OLEH PEMBERI KERJA”.

1.2. Rumusan Masalah

Atas dasar hal-hal yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, penulis memutuskan untuk mengangkat dua buah rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana implikasi hukum bagi pekerja yang terikat dalam perjanjian kemitraan dengan pemberi kerja?
2. Bagaimana pertanggungjawaban dari pemberi kerja terhadap pekerja yang diikat menggunakan perjanjian kemitraan?

1.3. Tujuan Penulisan

Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk memecahkan permasalahan atas implikasi hukum bagi pekerja yang diikat menggunakan perjanjian kemitraan beserta dengan bagaimana pertanggungjawabannya. Penelitian ini disusun agar dapat memberikan manfaat berupa solusi dan saran yang tepat dari isu hukum yang diangkat dengan menggunakan gagasan dan argumentasi hukum yang orisinal.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dapat digolongkan sebagai jenis penelitian hukum normatif yang menggunakan peraturan perundang-undangan (*Statute Approach*) dan konseptual (*Conceptual Approach*) sebagai pendekatannya. Penelitian normatif dapat didefinisikan sebagai suatu penelitian yang bertujuan untuk menguji dan memahami suatu norma atau ketentuan yang berlaku. Dalam konteks ini, penelitian normatif juga dapat diartikan sebagai suatu penelitian yang dilaksanakan atas pengkajian bahan pustaka atau data sekunder. Dikarenakan fokus penelitian yang dikaji penulis ini terletak pada analisis bahan pustaka, maka penelitian normatif seperti ini sering disebut juga sebagai

⁸ *Ibid.*

⁹ Maulana, Amin. *Op. Cit.* 17

penelitian kepustakaan atau doktriner.¹⁰ Isu hukum yang ada akan dikaji dan dianalisis menggunakan bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan yang berkaitan dan terkait serta bahan hukum sekunder seperti: konsep, doktrin, atau pandangan dalam ilmu hukum yang melatarbelakanginya. Dengan menggunakan dua pendekatan tersebut diharapkan dapat menghasilkan sudut pandang analisis yang presisi untuk dapat menjawab permasalahan yang ada.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Implikasi Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dalam Perjanjian Kemitraan Dengan Pemberi Kerja

Definisi perjanjian dapat ditemukan pada Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yaitu di pasal 1313 yang menjelaskan bahwa "perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Dari rumusan pasal itu bisa diketahui bahwasanya perjanjian melibatkan dua atau lebih pihak yang telah sepakat untuk mengikatkan diri satu sama lain, atau bisa disebut dengan perikatan. Perjanjian tersebut akan melahirkan sebuah hubungan hukum yang akan menjadi basis dari pemenuhan prestasi berupa kewajiban dan hak untuk pihak-pihak yang terlibat pada perjanjian yang bersangkutan.

Van Apeldoorn mendefinisikan bahwa "hubungan hukum sebagai suatu interaksi sosial yang timbul dari interaksi manusia dalam masyarakat, termasuk hubungan keluarga, keturunan, kerabat, tetangga, tempat tinggal, dan lain-lain. Dalam konteks ini, hubungan hukum akan melahirkan batas-batas kekuasaan dan kewajiban bagi individu terhadap individu lain dalam hubungan hukum tersebut. Setiap hubungan hukum memiliki dua aspek, yaitu sebagai hak dan sebagai kewajiban. Dalam arti ini, hak dan kewajiban saling berhubungan dan berkesinambungan antara satu dengan yang lainnya dalam menentukan perilaku individu dalam masyarakat".¹¹

Hubungan hukum akan membawa sebuah konsekuensi berupa akibat hukum yang akan menyertainya.¹² Perbedaan hubungan hukum yang terjalin akan menghasilkan dampak yang berbeda pula. Hubungan hukum yang terjalin atas dasar perjanjian akan memaksa para pihak untuk tunduk pada klausul-klausul di dalamnya. Hal itu karena akibat hukum yang dihasilkan dari perjanjian adalah perjanjian itu akan berlaku layaknya hukum terhadap pihak-pihak yang mengikatkan diri kepadanya. Ketentuan tersebut diatur dalam pasal 1338 KUHPPerdata yang juga memiliki kemiripan dengan asas *pacta sunt servanda* dalam hukum internasional.

Pasal 1338 KUHPPerdata juga berkaitan dengan asas kebebasan berkontrak, karena kata "semua" dalam rumusan pasal 1338 KUHPPer tersebut menunjukkan bahwa setiap orang memiliki wewenang untuk mengatur sendiri isi, bentuk, atau aspek lain dalam perjanjian mereka. Kebebasan ini membuat para pihak dimungkinkan untuk membuat perjanjian yang sesuai dengan kebutuhan mereka, selama tidak berseberangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. Berlandaskan pada asas kebebasan berkontrak, orang pada dasarnya memiliki hak untuk merancang perjanjian dengan muatan yang berbeda-beda, selama tidak

¹⁰ Irwansyah. Penelitian Hukum: Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2022), 42.

¹¹ Apeldoorn, Van. Pengantar Ilmu Hukum (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 1993), 41

¹² Parmitasari, Indah. "Hubungan Hukum Antara Pemilik Kendaraan Dengan Pengelola Parkir". *Jurnal Yuridis* 3, No. 1 (2016): 20-37.

melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan serta nilai-nilai sosial yang berlaku.¹³

Hubungan hukum yang timbul dalam suatu perjanjian akan mengikuti pada jenis perjanjiannya. Penentuan jenis perjanjian adalah perkara yang krusial dan perlu perhatian khusus karena akan menentukan hubungan hukum serta akibat hukum apa yang nantinya akan mengikat para pihak. Perjanjian kemitraan dengan perjanjian kerja merupakan dua jenis perjanjian yang akan menghasilkan hubungan dan akibat hukum yang berbeda. Hal ini dikarenakan kedua jenis perjanjian tersebut berada dalam yurisdiksi hukum yang tidak sama. Perjanjian kemitraan termasuk perjanjian yang tunduk pada kaidah perjanjian umum yang diatur dalam buku ketiga KUHP, sedangkan Perjanjian kerja memiliki pengaturannya tersendiri yang membuatnya memiliki beberapa perbedaan dengan kaidah perjanjian pada umumnya. Pengaturan perjanjian kerja secara khusus diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang menjadikannya sebagai *lex specialis* dari KUHP.

Dalam pengaturan perjanjian kerja yang tercantum pada Pasal 51 hingga Pasal 63 Undang-undang Ketenagakerjaan, dapat terlihat bahwasanya pengaturan terhadap perjanjian kerja memiliki perbedaan yang sangat signifikan dibandingkan dengan pengaturan perjanjian kemitraan yang pada dasarnya timbul dari asas kebebasan berkontrak. Pengaturan perjanjian kerja lebih difokuskan pada tercapainya keseimbangan antara kewajiban & hak pekerja dengan pemberi kerja yang kedudukannya tidak setara.¹⁴ Dengan ketidaksetaraan kedudukan tersebut lantas membuat UU ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap pekerja, seperti pembatasan terhadap jangka waktu dan lingkup pekerjaan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau berupa ketentuan minimum upah untuk pekerja dalam perjanjian kerja yang disepakati. Sebaliknya, pengaturan perjanjian kemitraan lebih dititikberatkan mengenai pelaksanaan perjanjian kemitraan antara para pihak yang memang dari awal sudah dianggap setara atau bisa disebut kedudukan koordinasi¹⁵ yang digabungkan dengan prinsip saling menguntungkan. Dengan demikian, perjanjian kerja tidak seharusnya dipersamakan dengan perjanjian kemitraan dikarenakan beberapa aspek yang menjadi titik fokus dari masing-masing rezim hukum tidaklah sama dan justru dikhawatirkan akan menciptakan problematika hukum apabila keduanya dicampuradukkan.¹⁶

Menurut Agus Y. Hernoko (2010), Perjanjian kemitraan adalah suatu perjanjian yang tidak ditemukan ketentuan khususnya dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (buku ketiga BW), akan tetapi lahir dari asas kebebasan berkontrak. Kemitraan muncul atas adanya asas hukum kebebasan berkontrak yang memegang posisi krusial pada suatu perjanjian serta mempunyai dampak yang kuat dalam terjalannya suatu

¹³ Suputri, Ni Luh Dayananda Wasundari Hari. "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dan Prinsip Keseimbangan Kepentingan Dalam Kegiatan Jual Beli Melalui Bukalapak". *Disertasi*. Uajy, (2019):28.

¹⁴ Marlinah. "Urgensi Asas Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Profesional Guna Mewujudkan Keadilan" *Disertasi*. Doktor Ilmu Hukum, Universitas Jambi. (2024):1-334.

¹⁵ Khalid, Zuhriati. "Analisis Juridis Kedudukan Perjanjian Kemitraan Antara Pengemudi Jasa Angkutan Online Dan Perusahaan Provider Ditinjau Dari Aspek Hukum Keperdataan." *Jurnal Hukum Kaidah: Media Komunikasi dan Informasi Hukum dan Masyarakat* 18, No. 3 (2019): 114-123.

¹⁶ Widigda, Rangga Sujud, dan Sharifa, Aisyah. "Hubungan Kemitraan dalam Sengketa Terkait Ketenagakerjaan." *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 5, No. 1 (2019): 113-132.

hubungan kontraktual antara para pihak.¹⁷ Sebagai konsekuensi dari *freedom of contract* yang memberikan kewenangan kepada para pihak untuk mengatur isi perjanjian, maka para pihak yang telah bersepakat untuk menjalin suatu kerja sama akan mengikatkan dirinya kepada suatu perjanjian kemitraan. Definisi dari perjanjian kerja dapat ditemukan di Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa: "Hubungan kerja ialah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur-unsur berupa: upah, perintah, dan pekerjaan".

Betty R. dan Yani Pujiwati menyatakan bahwa: "hubungan hukum bisa dikategorikan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu: hubungan hukum yang tidak tergolong hubungan kerja dan hubungan hukum yang merupakan hubungan kerja. Hubungan yang terjalin diantara buruh/pekerja dengan seorang bukan majikan tidak dapat dianggap sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja hanya terjadi setelah adanya perjanjian kerja yang melibatkan antara majikan dengan buruh".¹⁸ Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang yang melaksanakan suatu pekerjaan tertentu kepada pihak lain tidak serta merta dapat dikatakan telah terjalin hubungan kerja diantara mereka, karena hubungan kerja hanya akan timbul setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja sendiri juga harus memuat tiga unsur untuk dapat diklasifikasikan sebagai perjanjian kerja. Tiga unsur yang harus termuat dalam perjanjian kerja yaitu: pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁹

Kaitannya dengan perjanjian kemitraan adalah apabila perjanjian kemitraan ditemukan tiga unsur tersebut, yaitu unsur pekerjaan, upah, dan perintah maka perjanjian kemitraan tersebut secara otomatis akan meluruh menjadi perjanjian kerja.²⁰ Hal ini mengacu pada putusan kasasi No. 85K/Pdt.Sus-PHI/2016, tergugat awalnya memutuskan hubungan kemitraan dengan supir Trailer, (penggugat). Penggugat kemudian melayangkan tuntutan atas pemberian uang pesangon sejumlah 2 (dua) kali gaji penggugat, namun Tergugat tidak mau memberikan apa yang penggugat minta dengan alasan bahwa hubungan antara Penggugat dan Tergugat hanyalah berupa hubungan kemitraan. Penggugat kemudian mengajukan perkara ini ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Majelis hakim PHI dalam mengadili perkara di tingkat pertama menolak gugatan penggugat karena tidak memenuhi unsur hubungan kerja (pekerjaan, upah, dan pekerjaan), sehingga majelis hakim memutuskan bahwa penggugat tidak berhak atas uang pesangon. Akan tetapi pada tingkat kasasi, majelis hakim berpendapat bahwa *judex factie* tidak tepat dalam mempertimbangkan unsur-unsur hubungan kerja yang ada di UU ketenagakerjaan, sehingga majelis hakim tingkat kasasi memutuskan bahwa perjanjian kemitraan yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah tersebut dianggap sebagai hubungan kerja.

Akibat hukum dari perjanjian kemitraan bagi pekerja adalah pekerja tidak dapat menuntut hak-hak fundamental pekerja yang diatur di UU ketenagakerjaan kepada pihak pemberi kerja apabila memang hak-hak tersebut tidak diatur di dalam perjanjian kemitraannya. Hal ini merupakan konsekuensi logis dari hubungan hukum yang terjalin atas perjanjian tersebut, yakni berupa hubungan kemitraan yang tunduk pada asas kebebasan berkontrak (pasal 1338 KUHPerdara) dan bukan hubungan kerja yang

¹⁷ Hidayat, Ryan. "Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kemitraan Dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata", *Journal of Law (Jurnal Ilmu Hukum)* 6, No. 2. (2021): 632-648.

¹⁸ Karsona, Agus Mulya. Et. Al. *Hukum Otonom Dalam Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Logoz Publishing, 2018), 6.

¹⁹ Pasal 1 Angka 16 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁰ Putusan Mahkamah Agung RI No. 85 K/Pdt.Sus-PHI/2016, h. 22.

tunduk pada UU Ketenagakerjaan. Akan tetapi dengan menggunakan asas kebebasan berkontrak, pada dasarnya pekerja masih dimungkinkan untuk mendapatkan hak-hak fundamentalnya seperti yang ada di UU ketenagakerjaan asalkan para pihak sepakat untuk memasukkan ketentuan hak-hak tersebut ke dalam perjanjian kemitraan. Implikasi hukum lainnya terhadap penggunaan perjanjian kemitraan untuk mengikat pekerja adalah perjanjian kemitraan tersebut di mata hukum akan dianggap sebagai hubungan kerja apabila ditemukan ketiga unsur berupa upah, pekerjaan, dan perintah di dalamnya.

3.2. Pertanggungjawaban Dari Pemberi Kerja Terhadap Pekerja Yang Diikat Menggunakan Perjanjian Kemitraan

Pengaturan mengenai perjanjian kemitraan tidak diberikan secara khusus sebagai *lex specialis* layaknya perjanjian kerja, melainkan tunduk pada ketentuan yang ada pada buku III KUHPERdata. Oleh karenanya ketentuan mengenai apa yang harus ada dalam perjanjian kemitraan akan mengikuti asas umum perjanjian dalam KUHPER, salah satunya adalah asas kebebasan berkontrak. Dengan asas kebebasan berkontrak para pihak dalam perjanjian kemitraan memiliki kewenangan untuk mengatur sendiri isi muatan dalam perjanjian selama tidak menyalahi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan dan ketertiban umum. Hal ini menimbulkan suatu konsekuensi dimana hal-hal yang diatur di dalamnya memiliki cakupan luas yang disesuaikan dengan kesepakatan para pihak.

Konsekuensi dari perjanjian kemitraan yang menganut asas "kebebasan" berkontrak adalah berpotensi mengatur hal-hal yang luas maka asas ini harus disertai dengan asas lain yang ada dalam perjanjian guna menjamin supaya kepentingan para pihak dapat terlindungi dan tidak ada yang dirugikan. Menurut Muhtarom (2014): "Asas-asas hukum lain yang harus dipenuhi di samping asas kebebasan berkontrak adalah: Asas konsensualisme, asas *pacta sunt servanda*, asas itikad baik, dan asas kepribadian yang kelimanya merupakan asas penting dalam hukum perjanjian".²¹ Asas hukum berperan layaknya pondasi yang paling fundamental dan luas bagi terbentuknya suatu produk hukum, sehingga produk-produk hukum yang telah terbentuk dapat dinilai kembali oleh keberadaan asas hukum tersebut. Asas hukum berperan menjadi sebuah acuan atau pedoman esensial yang memungkinkan hukum diterapkan dengan lebih efektif. Selain itu, asas hukum pada dasarnya bukan hanya digunakan sebagai acuan pada saat menghadapi perkara yang rumit saja, tetapi juga dalam menjalankan aturan hukum secara lebih tepat dan akurat.²²

Untuk dapat menilai perjanjian kemitraan yang digunakan untuk mengikat pekerja dapat dikatakan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku maka dalam penyusunannya harus memperhatikan asas hukum perjanjian dan ketiadaan unsur hubungan kerja. Hal ini dapat diketahui yang pertama dengan menilai adanya asas itikad baik (*good faith*) dari pemberi kerja tersebut pada saat proses pembuatan perjanjian dengan pekerja. Biasanya pemberi kerja dalam bentuk perusahaan akan menggunakan jenis perjanjian baku, yaitu berupa perjanjian yang dibuat oleh satu pihak dan pihak yang lainnya diberikan kebebasan untuk menerimanya atau tidak (*konsep take it or leave*

²¹ Muhtarom, Muhammad. "Asas-asas hukum perjanjian: Suatu landasan dalam pembuatan kontrak."

SUHUF 26, No. 1(2014): 48-56.

²² Sinaga, Niru Anita. "Peranan Asas-asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian" *Binamulia Hukum* 7, No. 2 (2018): 107-120.

it).²³ Perjanjian baku membuat pengusaha dapat mengoptimalkan penggunaan biaya, tenaga, dan waktu, sehingga menghasilkan efisiensi yang lebih baik dalam hal operasional bisnis.²⁴ Hal ini apabila dikaitkan dengan asas itikad baik akan menemukan sebuah irisan, apakah dengan digunakannya perjanjian baku tersebut untuk mengikat pekerja sudah menerapkan asas itikad baik atau tidak.

Mengikuti ketentuan yang ada di Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yaitu: "perjanjian sebaiknya dijalankan dengan adanya itikad baik". Adapun Itikad baik yang dimaksud dalam bahasa Belanda sebagai *te goeder trouw* tak jarang diinterpretasikan ke dalam bahasa Indonesia sebagai "kejujuran". Itikad baik pada dasarnya bisa diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu: (1) Kejujuran ketika akan mengadakan perjanjian, yaitu pada saat penyusunan hingga penandatanganan perjanjian (bisa digolongkan sebagai fase pra-perjanjian); dan (2) Kejujuran pada saat melangsungkan isi dari perjanjian yang berupa pemenuhan prestasi yang timbul dari perjanjian tersebut. Dalam pelaksanaan perjanjian, eksistensi dari itikad baik para pihak bisa diketahui dari perbuatan dan/atau tindakan nyata (faktual) dari pihak yang melaksanakan perjanjian. Kendatipun itikad baik dalam pelaksanaan suatu perjanjian tidak dapat terlihat secara kasat mata karena letaknya ada dalam hati sanubari manusia yang sifatnya subjektif, akan tetapi itikad baik itu masih mampu untuk diukur secara objektif berdasarkan aksi dan perbuatan yang dilakukan oleh para pihak.²⁵

Berlandaskan tulisan dari Niru Anita Sinaga (2018) menjelaskan bahwa: "Untuk menghasilkan suatu perjanjian yang berkeadilan serta mampu melindungi kepentingan para pihak di dalamnya, maka dalam penyusunan perjanjian tersebut perlu mempergunakan keseluruhan asas hukum perjanjian yang saling berkesinambungan. Asas ini meliputi kebebasan berkontrak, konsensualisme, kepastian hukum (*pacta sunt servanda*), itikad baik (*good faith*), keberibadian, kepercayaan, persamaan hukum, keseimbangan, kepastian hukum, moral, kepatutan, dan perlindungan. Seluruh asas-asas tersebut sebaiknya dipergunakan secara berbarengan, sesuai dengan porsinya, dan difungsikan sebagai suatu kerangka terhadap isi perjanjian. Oleh karena itu, harapannya penggunaan hukum yang ideal dan diinginkan dapat terwujud".²⁶

Itikad baik pemberi kerja dapat dinilai ketika pihaknya menawarkan perjanjian kemitraan tersebut kepada calon pekerja. Dalam asas itikad baik, pemberi kerja harus jujur kepada pemberi kerja dengan menyatakan bahwa pekerja tersebut akan diikat dengan menggunakan perjanjian kemitraan sehingga akan menimbulkan hubungan hukum berupa hubungan kemitraan dan bukan hubungan kerja. Hal itu harus dimasukkan ke dalam isi perjanjian supaya pekerja tersebut mengetahui konsekuensi hukum dari perjanjian yang akan ditandatanganinya. Apabila setelah hal tersebut dicantumkan di dalam isi perjanjian dan dari pihak pekerja setuju untuk mengikatkan dirinya maka asas itikad baik telah terpenuhi karena para pihak telah dianggap sama-sama mengetahui dan sadar akan perbuatan hukum yang dilakukan tanpa ada yang disembunyikan. Lain halnya apabila pihak pemberi kerja dengan itikad tidak baik berusaha menutup-nutupi status hubungan hukum yang akan timbul dari perjanjian itu atau membuat perjanjian kemitraan tersebut disusun sedemikian rupa seolah-olah

²³ Roesli, Muhammad, Sarbini, dan Nugroho, Bastianto. "Kedudukan perjanjian baku dalam kaitannya dengan asas kebebasan berkontrak." *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 15.1 (2019): 1-8.

²⁴ Ukas. "Analisis Yuridis Perjanjian Baku Dalam Kehidupan Konsumen" *Jurnal Cahaya Kehidupan* 6, No 1. 40-50.

²⁵ Sinaga, Niru Anita. (2018). *Op. Cit*, 117.

²⁶ Sinaga, Niru Anita. (2018). *Loc. Cit*.

seperti perjanjian kerja, maka hal itu telah bertentangan dengan asas itikad baik pada saat mengadakan perjanjian.

Tidak adanya asas itikad baik dalam suatu perjanjian tidak serta merta dapat digunakan oleh pekerja sebagai dasar untuk menggugat pemberi kerja atas hak-hak fundamental buruh yang ada di UU Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan asas hukum adalah hanya sebagai sumber untuk menghidupi tata hukum dengan nilai-nilai etis, moral, dan sosial masyarakatnya²⁷ dan yang dapat digunakan untuk dasar menggugat adalah adanya unsur-unsur hubungan kerja dalam perjanjian kemitraan tersebut. Berlandaskan pada putusan no. 85K/Pdt.Sus-PHI/2016 pekerja dapat menggugat pemberi kerja untuk memberikan hak-hak buruh yang selama ini tidak diberikan oleh pemberi kerja hanya jika terdapat ketiga unsur hubungan kerja dalam perjanjian kemitraannya. Namun, apabila hasil pemeriksaan tidak menemukan adanya unsur-unsur yang menunjukkan adanya hubungan kerja, maka pekerja tidak dapat mengajukan klaim haknya terhadap pemberi kerja karena hubungan hukum yang terjalin dianggap tidak memiliki sifat hubungan kerja yang sah tanpa keberadaan ketiga unsur tersebut.

4. Kesimpulan

Atas dasar hasil penelitian yang telah dijabarkan diatas, dapat ditarik benang merah bahwasanya penggunaan perjanjian kemitraan untuk mengikat seorang yang dikategorikan sebagai pekerja akan menimbulkan implikasi hukum dengan dua kondisi yang berbeda yaitu: pertama, apabila dalam perjanjian kemitraan tersebut tidak memuat tiga unsur hubungan kerja maka hubungan hukum yang terjalin di antara pihak-pihak di dalamnya adalah berupa hubungan kemitraan murni yang akan tunduk pada ketentuan KUHPerdara. Kedua, apabila ditemukan tiga unsur hubungan kerja dalam perjanjian kemitraan tersebut, maka berdasarkan yurisprudensi hakim hubungan hukum kemitraan yang telah terjalin antara para pihak akan dianggap sebagai hubungan kerja yang tunduk pada UU Ketenagakerjaan. Status hubungan hukum ini akan berimbas pada pertanggungjawaban terhadap pekerja berupa penuntutan hak-hak hak-hak fundamental buruh yang diatur dalam UU ketenagakerjaan. Ada atau tidaknya unsur hubungan kerja dalam perjanjian kemitraan tersebut dapat menentukan apakah pekerja dapat menuntut hak-haknya atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Apeldoorn, Van. Pengantar Ilmu Hukum (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 1993).
Irwansyah. Penelitian Hukum: Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2022).
Karsona, Agus Mulya. Et. Al. Hukum Otonom Dalam Hukum Ketenagakerjaan (Bandung: Logoz Publishing, 2018)
Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2008).

²⁷ Sinaga, Niru Anita. (2018). *Loc. Cit.*

Disertasi:

- Marlinah. URGENSI ASAS PROPORSIONALITAS DALAM PERJANJIAN KERJA PROFESIONAL GUNA MEWUJUDKAN KEADILAN. Disertasi. Doktor Ilmu Hukum, Universitas Jambi. (2024)
- Suputri, Ni Luh Dayananda Wasundari Hari. "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dan Prinsip Keseimbangan Kepentingan Dalam Kegiatan Jual Beli Melalui Bukalapak". Disertasi. Uajy, (2019)

Jurnal:

- Aprilia, Lina, Musfiana, dan Suraiya, Nana. "Faktor-faktor Yang Mendorong Mahasiswa Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala Bekerja Part-time." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Ekonomi* 1, No. 2 (2019).
- Hidayat, Ryan. "Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kemitraan Dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata", *Journal of Law (Jurnal Ilmu Hukum)* 6, No. 2. (2021): 632-648.
- Khalid, Zuhriati. "Analisis Juridis Kedudukan Perjanjian Kemitraan Antara Pengemudi Jasa Angkutan Online Dan Perusahaan Provider Ditinjau Dari Aspek Hukum Keperdataan." *Jurnal Hukum Kaidah: Media Komunikasi dan Informasi Hukum dan Masyarakat* 18, No. 3 (2019): 114-123.
- Maulana, Amin. "Penyelundupan Hukum Dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan Pada Status Yang Seharusnya Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dengan Pkerjannya". *Suara Keadilan* 21, 1. (2020): 17-29.
- Muhtarom, Muhammad. "Asas-asas hukum perjanjian: Suatu landasan dalam Pembuatan kontrak." *SUHUF* 26, No. 1(2014): 48-5
- Parmitasari, Indah. "Hubungan Hukum Antara Pemilik Kendaraan Dengan Pengelola Parkir". *Jurnal Yuridis* 3, No. 1 (2016): 20-37.
- Ramayanti, Tika dan Tjandra, Surya. "Kemitraan Sebagai Alternatif Untuk Menghindari Hak-hak Normatif Pada Hubungan Kerja Di PT X", *Jurnal Paradigma Hukum* 1, 02. (2016): 131-142.
- Roesli, Muhammad, Sarbini, dan Nugroho, Bastianto. "Kedudukan perjanjian baku dalam kaitannya dengan asas kebebasan berkontrak." *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 15.1 (2019): 1-8.
- Sinaga, Niru Anita. "Peranan Asas-asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian" *Binamulia Hukum* 7, No. 2 (2018): 107-120.
- Sinaga, Niru Anita, dan Zaluchu, Tiberius. "Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia", *Jurnal Teknologi Industri* 6, (2020): 56-70.
- Ukas. "Analisis Yuridis Perjanjian Baku Dalam Kehidupan Konsumen" *Jurnal Cahaya Kehidupan* 6, No 1. 40-50.
- Wibowo, Richard Jatimulya Alam. "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan." *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, No. 2 (2023).
- Widigda, Rangga Sujud, dan Sharifa, Aisyah. "Hubungan Kemitraan dalam Sengketa Terkait Ketenagakerjaan." *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 5, No. 1 (2019): 113-132.
- Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni dan Utami, Tanti Kirana. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial". *Padjadajran Jurnal Ilmu Hukum* 3, No. 2 (2016): 407-427.

Peraturan Perundang-undangan:

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah
Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi
Undang-Undang

Yurisprudensi:

Putusan Mahkamah Agung RI No. 85 K/Pdt.Sus-PHI/2016