

JURNAL HUKUM ACARA PERDATA

ADHAPER

Vol. 5, No. 1, Januari – Juni 2019

- **Hubungan Kemitraan dalam Sengketa Terkait Ketenagakerjaan**
Rangga Sujud Widigda dan Aisyah Sharifa

ISSN. 2442-9090

ADHAPER

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| 1. Simplifikasi Prosedur Beracara dengan Pemanfaatan Teknologi dalam Rancangan Undang-Undang Hukum Acara Perdata Faisal Luqman Hakim | 1 |
| 2. Pertimbangan Hakim dalam Mengabulkan Gugatan Ganti Rugi Immateriil pada Perkara Perbuatan Melawan Hukum (Analisis Putusan Kasasi No. 3215 K/PDT/2001) Rai Mantili, Anita Afriana | 19 |
| 3. Buah Simalakama Pengaturan Prosedur Mediasi di Pengadilan terhadap Penyelesaian Kepailitan Ekonomi Syariah di Indonesia Sufiarina | 41 |
| 4. Tuntutan atas Hak Sangkal Pemberi Kuasa Kepada Penerima Kuasa dalam Rancangan Undang-Undang Hukum Acara Perdata (Antara Ancaman dan Pengejawantahan Hak Imunitas Profesi Advokat) Heri Hartanto | 59 |
| 5. Pengaturan Pengajuan Gugatan oleh Otoritas Jasa Keuangan dalam Penyelesaian Sengketa Asuransi di Indonesia Wetria Fauzi | 75 |
| 6. Dispensasi Perkawinan di Bawah Umur dalam Perspektif Hukum Islam dan Perundang-Undangan Bidang Perkawinan di Mahkamah Syar'iyah Lhokseumawe Teuku Yudi Afrizal | 93 |
| 7. Hubungan Kemitraan dalam Sengketa Terkait Ketenagakerjaan Rangga Sujud Widigda dan Aisyah Sharifa | 113 |
| 8. Analisis Yuridis terhadap Kewajiban Hakim Perdata dalam Menilai Kompetensinya Secara Otonom Damian Agata Yuvens dan Rianty Hutabarat | 133 |
| 9. Penyelesaian Sengketa Hak atas Logo (Suatu Kajian <i>Overlapping</i> Hak Cipta dan Merek) Mughtar A H Labetubun | 151 |
| 10. Kewenangan Pengadilan Agama dalam Penyelesaian Sengketa Perbankan Syariah Dhian Indah Astanti, B. Rini Heryanti, Subaidah Ratna Juita | 167 |

HUBUNGAN KEMITRAAN DALAM SENGKETA TERKAIT KETENAGAKERJAAN

Rangga Sujud Widigda, dan Aisyah Sharifa

rangga.widigda@gmail.com

Corporate Legal, PT Swakarya Insan Mandiri

aisyahsharifa@gmail.com

Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Depok

ABSTRAK

Apakah hubungan kemitraan antara para pihak yang bersengketa dapat dianggap sebagai hubungan kerja atau hubungan keperdataan, merupakan satu hal yang hampir selalu diperdebatkan dan menjadi inti dari hampir setiap sengketa mengenai hubungan kemitraan yang terkait dengan ketenagakerjaan. Hal ini berkaitan dengan boleh tidaknya salah satu pihak memutus perjanjian secara sepihak, jika hal tersebut terjadi pada perjanjian kemitraan, pemutusan tersebut mungkin saja terjadi, namun lain halnya dengan perjanjian kerja yang mengharuskan adanya prosedur pemutusan hubungan kerja yang perlu diikuti sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Contohnya seperti kasus antara PT. Bahana Prestasi Linc Express dan Nurudin, Nurudin meminta kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dianggap sebagai pekerja dalam pemutusan hubungan secara sepihak oleh PT. Bahana Prestasi Linc Express meskipun perjanjian antara Nurudin dan PT. Bahana Prestasi Linc Express seharusnya adalah perjanjian kemitraan, pada akhirnya Pengadilan Hubungan Industrial menganggap bahwa perjanjian antara kedua belah pihak tersebut merupakan perjanjian kerja, yang berarti terdapat miskonsepsi pemahaman antara perjanjian kemitraan dan perjanjian kerja di kalangan pelaku usaha. Diferensiasi mengenai hubungan kemitraan dan hubungan kerja merupakan hal yang esensial untuk menghindari adanya penggunaan celah hukum yang berakibat pada menurunnya kesejahteraan masyarakat yang terlibat dalam hubungan kemitraan secara umum dan menghindari kekacauan hukum terkait pengakhiran perjanjian kemitraan itu sendiri. Penulis melihat adanya urgensi untuk dilakukan pengaturan mengenai hubungan kemitraan oleh pemerintah agar adanya perlindungan hukum terhadap kepentingan para pihak yang terikat di dalamnya. Selain itu kompetensi absolut dari pengadilan juga perlu diatur oleh pembuat undang-undang terkait sengketa hubungan pekerjaan dan hubungan kemitraan, mengingat perbedaan dalam kedua hubungan tersebut.

Kata Kunci: *Kemitraan, Hubungan Kerja, Persekutuan Perdata, Perjanjian*

ABSTRACT

Whether the partnership relations between the disputing parties can be considered as work relations or civil relations, is one thing which almost always debated and are the core of almost every dispute regarding partnership relations related to manpower. This is related to whether one of the parties can terminate the agreement unilaterally, if this happens in partnership agreement, the termination might happen, but it is different for work agreement which requires procedures which need to be

followed as determined by Manpower Law. For examples, the case between PT. Bahana Prestasi Linc Express dan Nurudin, Nurudin requested the Industrial Relations Court to be considered as a worker in the unilateral termination of relation by PT. Bahana Prestasi Linc Express, even though the agreement between Nurudin and PT. Bahana Prestasi Linc Express is supposed to be a partnership agreement. In the end, the Industrial Relations Court considered that the agreement between the two parties is a work agreement, which means there are misconceptions between partnership agreements and work agreements among business actors. Differentiation on the partnership relation and work relations are essential to avoid the use of legal loopholes resulting in reduction of public welfare for the parties involved in partnership relations in general and avoiding legal chaos related to the termination of the partnership agreement itself. The Authors sees the urgency for regulation by the government regarding partnership relations so that there's a legal protection for the interests of the parties which bound in it. Moreover the absolute competence of the court also needs to be regulated by legislators regarding the dispute about work relations and partnership relations, considering the difference in those two relations

Keywords: *rship, Work Relations, Civil Partnership, Agree*

LATAR BELAKANG

Ketika membaca artikel yang ditulis dalam hukum online mengenai sengketa hubungan kemitraan PT Bahana Prestasi Linc Express¹ penulis menjadi prihatin melihat adanya miskonsepsi di masyarakat, terutama pelaku usaha, mengenai apa itu hubungan kemitraan. Esensi hubungan kemitraan yang seharusnya berlandaskan pada hubungan kerjasama menjadi berubah ketika di satu sisi Nurudin, mitra yang menggugat PT Bahana Prestasi Linc Express, menuntut untuk diperlakukan sebagai pekerja oleh Pengadilan Hubungan Industrial (“PHI”). Di satu sisi ketika PHI melihat perjanjian kemitraan antara PT Bahana Prestasi Linc Express dan Nurudin sebagai perjanjian kerja, maka berarti ada suatu kesalahan konsep yang sangat nyata ketika PT Bahana Prestasi Linc Express membuat perjanjian kemitraan dengan Nurudin sampai dapat dinyatakan sebagai perjanjian kerja.

Penulis semakin prihatin ketika melihat putusan dari Mahkamah Agung Republik Indonesia (“MARI”) mengenai sengketa hubungan kemitraan antara PT. Puninar Jaya dan Hendrawan, mitra dari PT. Puninar Jaya yang identitasnya dituliskan sebagai karyawan PT. Puninar Jaya. Kasus ini terjadi ketika PT. Puninar Jaya memutuskan perjanjian secara sepihak dengan Hendrawan. Hendrawan mengatakan bahwa hubungan antara dirinya dengan PT. Puninar Jaya adalah hubungan kerja sehingga PT. Puninar Jaya tidak berwenang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa sepengetahuan Hendrawan, juga hubungan

¹ IHW, *Saat Hubungan Kemitraan Menjadi Hubungan Kerja*, hukumonline.com, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20668/saat-hubungan-kemitraan-menjadi-hubungan-kerja>, diakses pada 15 Juli 2018.

antara PT. Puninar Jaya dengan Hendrawan memenuhi unsur pekerja, upah dan perintah, dikarenakan Hendrawan yang posisi sebagai sopir di perusahaan tersebut, selalu menerima gaji dan perintah dari PT. Puninar Jaya. Di sisi lain, PT. Puninar Jaya mengatakan hubungan antara PT. Puninar Jaya dan Hendrawan merupakan hubungan kemitraan dikarenakan sudah terdapatnya perjanjian kemitraan di antara kedua belah pihak, sehingga memang tidak perlu tunduk pada aturan di dalam UU Ketenagakerjaan.² Pada kasus tersebut Hendrawan memohon kepada PHI pada Pengadilan Negeri (“PN”) Jakarta Pusat untuk:

“Menyatakan perjanjian kerja sama kemitraan Nomor S-PerJ/001/SAMPOERNA/PUJA/X/2011 batal demi hukum karena isi perjanjian tidak dijelaskan secara rinci kepada Penggugat sehingga tidak saling memahami dan juga tidak mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku sehingga harus dibatalkan”³

Gugatan oleh Hendrawan tersebut pada awalnya dikabulkan oleh PHI, namun saat dibawa ke kasasi oleh PT. Puninar Jaya. MARI malah mengabulkan permohonan PT. Puninar Jaya dan membatalkan putusan PHI, dengan pertimbangan:

- “1. Menimbang bahwa pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial yang menyatakan hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat adalah suatu hubungan kerja (employment relation/arbeid verhouding) sebagai-mana dimaksud dimaksud ketentuan Pasal 1 angka “15” Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 karena dalam hubungan hukum a quo pada pokoknya terdapat semua unsur hubungan kerja, dan khususnya unsur “pekerjaan” dalam hubungan hukum a quo muatan yang akan diangkut disediakan oleh pihak Tergugat (perusahaan angkutan) dan bukan disediakan/dicari oleh pihak Penggugat (sopir) tidak sebagaimana halnya dalam hubungan hukum kemitraan.*
- 2. Bahwa pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat tidak terbukti mengkonsumsi narkoba, pertimbangan hukum mana tidak dapat dibenarkan karena berdasarkan prinsip dalam hukum pembuktian sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 163 HIR karena dalil tergugat yang menyatakan alasannya mengakhiri hubungan hukum (PHK) karena Penggugat melakukan kesalahan menggunakan narkoba dan atas dalil a quo telah dapat dibuktikan dengan Hasil Pemeriksaan Medical Screening Sheet pada tanggal 4 Februari 2012 ”⁴*

² PT. Puninar Jaya melawan Hendrawan, MARI, No. 276 K/Pdt.Sus-PHI/2013, 18 Juli 2013.

³ PT. Puninar Jaya, MARI, No. 276 K/Pdt.Sus-PHI/2013, h. 3-4.

⁴ PT. Puninar Jaya, MARI, No. 276 K/Pdt.Sus-PHI/2013, h. 10.

Kasus lainnya di dalam Putusan MARI No. 85K/Pdt.Sus-PHI/2016. Di dalam kasus tersebut pada awalnya PT. Tubagus Jaya Mandiri (Tergugat) memutuskan hubungan kemitraan dengan Sopir Trailer, Josman Simbolon dkk (Penggugat), kemudian Penggugat menuntut pemberian atas uang kompensasi pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan undang-undang, namun Tergugat menolak dengan alasan hubungan antara Penggugat dan Tergugat hanyalah hubungan kemitraan. Penggugat mengajukan perkara ini ke PHI namun ditolak dengan alasan tidak memenuhi unsur hubungan kerja (pekerjaan, upah dan pekerjaan) sehingga tidak berhak atas uang pesangon.⁵ Hakim Agung Irfan Fachrudin dalam pertimbangan hukum putusan tersebut mengatakan

- “1. *Bahwa Judex Facti salah dalam mempertimbangkan unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai tidak ada unsur upah dan perintah dalam hubungan hukum antara Para Penggugat dengan Tergugat;*
- *Unsur upah sesuai pengakuan Tergugat dalam jawabannya dan bukti saksi-saksi Para Penggugat maupun Tergugat pada pokoknya terbukti ada upah dengan sistem komisi sesuai ketentuan Pasal 157 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sistem komisi tersebut dinyatakan sebagai upah;*
 - *Unsur perintah sesuai jawaban Tergugat pada butir 5 dan bukti keterangan Saksi Para Penggugat Eben Siregar dan saksi-saksi Tergugat Nurdin Bahrudin dan Arry Heliyanto terbukti adanya unsur perintah yaitu pada pokoknya pengantaran barang konsumen atas perintah manajemen (Tergugat);*
2. *Bahwa dengan demikian sekalipun secara formal hubungan kerja didasarkan kemitraan unsur pekerjaan, upah dan perintah sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terbukti, karenanya hubungan antara Para Penggugat dengan Tergugat terdapat hubungan kerja.”⁶*

Penulis mendapatkan fakta bahwa terdapat miskonsepsi di masyarakat, terutama pelaku usaha, mengenai apa itu hubungan kemitraan. Penulis pun juga menemukan bahwa terdapat pemanfaatan celah hukum yang dilakukan oleh pelaku usaha. Dalam artian jika pelaku usaha melakukan perjanjian kemitraan dengan pekerja, maka pelaku usaha tidak perlu melakukan pemutusan perikatan dengan tunduk pada aturan-aturan di dalam UU Ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja, seperti contohnya memberikan surat peringatan pertama,

⁵ PT. Tubagus Jaya Mandiri melawan Josman Simbolon dkk, MARI, No. 85 K/Pdt.Sus-PHI/2016, 3 Mei 2016.

⁶ PT. Tubagus Jaya Mandiri, MARI, No. 85 K/Pdt.Sus-PHI/2016, h. 22.

kedua dan ketiga, juga perusahaan tidak perlu mengikuti aturan untuk memberikan uang pesangon, dan uang jaminan-jaminan lainnya yang wajib diberikan oleh perusahaan pada para pekerjanya. Di dalam artikel dan putusan tersebut, baik PHI dan MARI menyatakan bahwa perjanjian dengan dasar hubungan kemitraan antara para pihak yang bersengketa merupakan perjanjian kerja. Jika memang pelaku usaha dalam kedua sengketa tersebut memiliki itikad baik untuk bekerja sama dengan hubungan kemitraan, maka adanya miskonsepsi dalam dua sengketa tersebut menunjukkan adanya masalah pemahaman mengenai hubungan kemitraan di masyarakat yang salah satunya diakibatkan minimnya pengaturan di Indonesia mengenai hubungan kemitraan. Selain kedua sengketa tersebut, saat ini di masyarakat terjadi kebingungan mengenai hubungan kemitraan. Masyarakat yang bekerja sama dengan pelaku usaha dalam hubungan kemitraan dapat ditemukan menuntut perlakuan sebagai tenaga kerja kepada pelaku usaha.⁷ Permasalahan mengenai hubungan kemitraan dan kaitannya dengan tenaga kerja juga menjadi perhatian dari Kementerian Ketenagakerjaan, yang tengah mengkaji aturan hubungan kerja antara aplikator transportasi online dengan mitranya, terutama pengemudi kendaraan roda dua.⁸ Meskipun pernyataan dari Menteri Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa kemitraan adalah “*Non-Standard form of employment*”⁹ menurut penulis membuat esensi dari perjanjian kemitraan itu sendiri menjadi kabur karena pernyataan tersebut mencampuradukkan konsep hubungan kemitraan yang seharusnya berbasis “Cooperation” menjadi berbasis “Employment”. Miskonsepsi dan pemanfaatan celah hukum mengenai hubungan kemitraan di masyarakat membuat Penulis melihat adanya urgensi untuk membuat suatu distingsi yang jelas antara hubungan kemitraan dengan hubungan kerja. Distingsi ini diperlukan agar masyarakat tidak lagi kebingungan mengenai apa yang dimaksud dengan hubungan kemitraan dan kaitannya dengan hubungan kerja. Efek dari distingsi ini juga akan membuat menjadi jelas cara menyelesaikan perselisihan mengenai hubungan kemitraan mengingat saat ini pemerintah sedang mengkaji formula untuk menyelesaikan perselisihan dalam hubungan kemitraan.¹⁰

Oleh karena sebab di atas, pertanyaan yang coba penulis jawab dalam tulisan ini adalah: Apa persamaan dan perbedaan antara hubungan kemitraan dan hubungan tenaga kerja dalam hukum Indonesia saat ini?

⁷ Deny Irwanto, *PT Gojek Dituding Langgar UU Ketenagakerjaan*, MetroTV, <http://news.metrotvnews.com/metro/ObzYd31N-pt-gojek-dituding-langgar-uu-ketenagakerjaan>, diakses pada 15 Juli 2018

⁸ Galih Gumelar, *Pemerintah Kaji Aturan Kerja Mitra dan Transportasi Online*, CNN Indonesia, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20180328204436-92-286652/pemerintah-kaji-aturan-kerja-mitra-dan-transportasi-online?>, diakses pada 15 Juli 2018

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Sinar Putri S. Utami, *Kementerian Tenaga Kerja menengahi hubungan kemitraan pengemudi ojek online*, Kontan, <https://nasional.kontan.co.id/news/kementerian-tenaga-kerja-menengahi-hubungan-kemitraan-pengemudi-ojek-online>, diakses pada 14 Juli 2018.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Kemitraan Dalam Perspektif Hukum Indonesia

Kemitraan adalah bentuk perikatan yang timbul akibat adanya perjanjian kemitraan. Meskipun demikian terdapat beberapa definisi mengenai kemitraan itu sendiri.

Pertama, di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Pasal 1 ayat 13 mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kemitraan adalah kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan Usaha Besar.¹¹ Di dalam UMKM Pasal 11 juga dirumuskan bahwa tujuan program kemitraan yaitu

- a. Mewujudkan kemitraan antar Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
- b. Mewujudkan kemitraan antar Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Usaha Besar;
- c. Mendorong terjadinya hubungan yang saling menguntungkan dalam pelaksanaan transaksi usaha antar Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
- d. Mendorong terjadinya hubungan yang saling menguntungkan dalam pelaksanaan transaksi usaha antar Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Usaha Besar;
- e. Mengembangkan kerja sama untuk meningkatkan posisi tawar Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
- f. Mendorong terbentuknya struktur pasar yang menjamin tumbuhnya persaingan usaha yang sehat dan melindungi konsumen; dan
- g. Mencegah terjadinya penguasaan pasar dan pemusatan pasar oleh orang perorangan atau kelompok tertentu yang merugikan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah¹²

Kemitraan dilihat dari perspektif etimologis diadaptasi dari kata *partnership*, dan berasal dari akar kata *partner*. *Partner* dapat diterjemahkan “pasangan, jodoh, sekutu, atau kampanyon”. Makna *partnership* yang diterjemahkan menjadi persekutuan atau perkongsian¹³, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti kata mitra adalah teman, kawan kerja, rekan. Sementara kemitraan artinya perihal hubungan atau jalinan kerja sama sebagai mitra, menurut Jafar Hafisah, pengertian kemitraan adalah suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan.¹⁴ Secara ekonomi, kemitraan didefinisikan

¹¹ Indonesia (a), *Undang-Undang tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*, UU Nomor 20 Tahun 2008, Pasal 1 ayat (3).

¹² *Ibid.*, Pasal 11.

¹³ Ambar Teguh Sulistiyani, 2004, *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*, Gaya Media, Yogyakarta, h. 129.

¹⁴ Muhammad Jafar Hafisah, 1999, *Kemitraan Usaha*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, h. 43.

sebagai: (1) Esensi kemitraan terletak pada kontribusi bersama, baik berupa tenaga (*labour*) maupun benda (*property*) atau keduanya untuk tujuan kegiatan ekonomi. Pengendalian kegiatan dilakukan bersama dimana pembagian keuntungan dan kerugian distribusi diantara dua pihak yang bermitra; (2) “*Partnership atau Alliance*” adalah suatu asosiasi yang terdiri dari dua orang atau usaha yang sama-sama memiliki sebuah perusahaan dengan tujuan untuk mencari laba; (3) Kemitraan adalah suatu persekutuan dari dua orang atau lebih sebagai pemilik bersama yang menjalankan suatu bisnis mencari keuntungan; (4) Suatu kemitraan adalah suatu perusahaan dengan sejumlah pemilik yang menikmati bersama keuntungan-keuntungan dari perusahaan dan masing-masing menanggung liabilitas yang tidak terbatas atas hutang-hutang perusahaan.¹⁵

Dalam pelbagai tulisan, perjanjian kemitraan diklasifikasikan sebagai persekutuan perdata yang merupakan bagian dari perjanjian nominat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“**KUHPerdata**”). Hal ini akan diuji dalam tulisan ini.

Terminologi persekutuan perdata merupakan terjemahan dari istilah *maatschap* yang berarti 2 orang atau lebih mengikatkan diri untuk memberikan sesuatu berupa uang, barang atau tenaga dalam bentuk suatu kerja sama.¹⁶ Beberapa penulis lain menerjemahkan *maatschap* sebagai persekutuan perdata atau perserikatan perdata. Persekutuan artinya persatuan orang-orang yang sama kepentingannya terhadap suatu perusahaan tertentu. Sedangkan sekutu artinya peserta dalam persekutuan. Jadi, persekutuan berarti perkumpulan orang-orang yang menjadi peserta pada perusahaan tertentu. Jika badan usaha tersebut tidak menjalankan perusahaan, maka itu bukanlah persekutuan perdata, tetapi disebut perserikatan perdata. Sedangkan orang-orang yang mengurus badan itu disebut sebagai anggota, bukan sekutu. Dengan demikian, terdapat 2 istilah yang pengertiannya hampir sama, yaitu perserikatan perdata dan persekutuan perdata. Perbedaannya, perserikatan perdata tidak menjalankan perusahaan, sedangkan persekutuan perdata menjalankan perusahaan. Dengan begitu, maka perserikatan perdata adalah suatu badan usaha yang termasuk hukum perdata umum, sebab tidak menjalankan perusahaan. Sedangkan persekutuan perdata adalah suatu badan usaha yang termasuk dalam hukum perdata khusus (hukum dagang), sebab menjalankan perusahaan¹⁷.

Sesuai dengan KUHPerdata sebagai sumber hukumnya, *maatschap* dibagi menjadi 2, yaitu *maatschap* umum dan *maatschap* khusus. *Maatschap* umum (Pasal 1622 KUHPerdata) meliputi apa saja yang akan diperoleh para sekutu sebagai hasil usaha mereka selama

¹⁵ Mia Nur damayanti, 2009, *Kajian Pelaksanaan Kemitraan Dalam Meningkatkan Pendapatan Antara Petani Semangka di Kabupaten Kebumen Jawa Tengah dengan CV. Bimandiri*, IPB Press, Bogor, h. 18.

¹⁶ M. Yahya Harahap, 2013, *Hukum Perseroan Terbatas*, Cet IV, Sinar Grafika, Jakarta, h. 4

¹⁷ Mulhadi, 2010, *Hukum Perusahaan (Bentuk-Bentuk Badan Usaha di Indonesia)*, Penerbit Ghalia Indoensia, Bogor, h. 36.

maatschap berdiri. *Maatschap* jenis ini usahanya bisa bermacam-macam (tidak terbatas), yang penting *inbreng*-nya ditentukan secara jelas. *Maatschap* khusus (Pasal 1623 KUHPerduta) adalah *maatschap* yang gerak usahanya ditentukan secara khusus, bisa hanya mengenai barang-barang tertentu saja, atau pemakaiannya, atau hasil yang akan didapat dari barang-barang itu, atau mengenai suatu usaha tertentu atau penyelenggaraan suatu perusahaan atau pekerjaan tetap. Jadi, penentuannya ditekankan pada jenis usaha yang dikelola oleh *maatschap* (umum atau khusus), bukan pada *inbreng*-nya. Mengenai pemasukan, baik pada *maatschap* umum maupun *maatschap* khusus harus ditentukan secara jelas atau terperinci. Kedua *maatschap* ini dibolehkan, yang tidak dibolehkan adalah *maatschap* yang sangat umum yang *inbreng*-nya tidak diatur secara terperinci, seperti yang disinggung oleh Pasal 1621 KUHPerduta.¹⁸

Kembali ke awal, apakah benar hubungan kemitraan bisa dianggap sebagai bentuk dari persekutuan perdata? Penulis percaya bahwa hal tersebut memang benar adanya dikarenakan sebagai bentuk kerja sama yang paling sederhana¹⁹, persekutuan perdata sangatlah fleksibel dikarenakan:

- a. Dalam hal modal, tidak ada ketentuan tentang besarnya modal, seperti yang berlaku dalam Perseroan Terbatas (PT) yang menetapkan besar modal minimal;
- b. Dalam rangka memasukkan sesuatu dalam persekutuan atau *maatschap*, selain berbentuk uang atau barang, boleh menyumbangkan tenaga saja;
- c. Lapangan kerjanya tidak dibatasi, juga bisa dalam bidang perdagangan;
- d. Tidak ada pengumuman kepada pihak ketiga seperti yang dilakukan dalam Firma

Berdasarkan uraian di atas, telah terbukti bahwa kemitraan merupakan salah satu manifestasi dari persekutuan perdata. Secara khusus mengenai kemitraan, Yusuf Wibisono berpendapat bahwa terdapat 3 prinsip yang harus ada dalam hubungan kemitraan, yaitu:

- a. Kesetaraan atau keseimbangan (*equity*). Pendekatannya bukan *top down* atau *bottom up*, bukan juga berdasarkan kekuasaan semata, namun hubungan yang saling menghormati, saling menghargai dan saling percaya. Untuk menghindari antagonisme perlu dibangun rasa saling percaya. Kesetaraan meliputi adanya penghargaan, kewajiban, dan ikatan;
- b. Transparansi. Transparansi diperlukan untuk menghindari rasa saling curiga antar mitra kerja. Meliputi transparansi pengelolaan informasi dan transparansi pengelolaan keuangan; dan
- c. Saling menguntungkan. Suatu kemitraan harus membawa manfaat bagi semua pihak yang terlibat.²⁰

¹⁸ *Ibid.*, h. 37

¹⁹ I.G. Rai Widjaya, 2005, *Hukum Perusahaan*, Kesaint Blanc, Jakarta, h. 36-37.

²⁰ Yusuf Wibisono, 2007, *Membedah Konsep dan Aplikasi CSR*, Fascho Publishing, Gresik, h. 103.

2. Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Indonesia

Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua pihak. Di satu pihak pekerja bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja dengan memberi upah.²¹ Menurut Lalu Husni, hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.²²

Aloysius Uwiyono memandang hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia adalah bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual²³ yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karenanya hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Hubungan hukum yang berdasarkan pada hubungan kontraktual sebenarnya telah dianut di Indonesia sejak berlakunya *Burgelijk Wetboek* (BW)²⁴ atau Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak²⁵ dalam hukum perdata/hukum privat, dinyatakan bahwa siapapun yang memenuhi syarat berhak melakukan perjanjian dengan pihak lain dan perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

Merujuk pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), hubungan kerja adalah “...*hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.*”²⁶ Berdasarkan pada definisi ini, dapat diketahui bahwa

²¹ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 3.

²² Lalu Husni, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 65.

²³ Aloysius Uwiyono, *Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon*, hukumonline.com, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol17187/dinamika-ketentuan-hukum-tentang-pesangon>, diakses pada 21 Juli 2010. Faktor lain yang mempengaruhi dasar hubungan kerja adalah berkembangnya model hubungan industrial yang dianut oleh negara yang bersangkutan. Dalam hal ini terdapat dua model hubungan industrial yaitu *corporatist model* dan *contractualist model*. Yang pertama suatu model hubungan kerja di mana peran Pemerintah sangat dominant dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja (*corporatist model*) dan yang kedua model hubungan industrial di mana peran Pemerintah sangat minim atau rendah (*contractualist model*). Selanjutnya Uwiyono menambahkan bahwa terdapat peran hubungan industrial yang lain di mana peran serikat pekerja sangat besar (*multi union system*).

²⁴ Indonesia masih menggunakan dasar hukum dalam BW/KUH Perdata, khususnya juga mengenai masalah hukum perburuhan mulai dari pasal 1601 a – pasal 1752 KUH Perdata.

²⁵ Asas kebebasan berkontrak mempunyai hubungan erat dengan asas konsensualisme dan asas kekuatan mengikat yang terdapat dalam Pasal 1338 (Ayat 1) KUH Perdata. Asas kebebasan berkontrak (*contravrijheid*) berhubungan dengan isi perjanjian yaitu kebebasan menentukan apa dan dengan siapa perjanjian itu diadakan. Lihat Sutan Remi Sjahdeini, 1993, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Seimbang bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Institut Bankir, Jakarta, h. 105.

²⁶ Indonesia (b), *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003 (LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279) Pasal 1 angka 15.

subjek hukum dalam hubungan kerja adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Yang melandasi hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah perjanjian kerja.²⁷ Sedangkan unsur dari hubungan kerja sendiri adalah pekerjaan, upah dan perintah.

Penggunaan terminologi spesifik dalam merujuk subjek hukum pada hubungan kerja mengindikasikan adanya perbedaan kedudukan di antaranya. Pekerja/buruh dimaknai sebagai “...*setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.*”²⁸ Sedangkan pengusaha dimaknai sebagai: “*orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri*”²⁹ atau “*orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya*”³⁰ atau perwakilan di Indonesia dari perusahaan yang berkedudukan di luar Indonesia.³¹

Perbedaan kontras kedudukan subjek hukum dalam hubungan kerja, tak hanya menunjukkan adanya hubungan subordinasi, namun juga berguna untuk mengidentifikasi apakah suatu hubungan merupakan hubungan kerja atau bukan. Jikalau suatu hubungan hukum terjadi bukan antara pekerja/buruh dan pengusaha (pemberi kerja), maka hubungan tersebut bukanlah hubungan kerja. Pekerja/buruh dan pengusaha (pemberi kerja) dalam konteks ini tentulah harus dimaknai sebagai pekerja/buruh dan pengusaha (pemberi kerja) yang memenuhi kriteria dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana disebutkan di atas. Artinya, hal yang secara literal dikenal pekerja/buruh, belum tentu secara hukum memang adalah pekerja/buruh.

Dalam hukum perburuhan di Indonesia, harus dibedakan antara hubungan kerja dengan hubungan industrial.³² Beberapa negara baik yang termasuk di dalam sistem hukum Kontinental (*Continental Law*) maupun *Common Law* membedakan kedua bentuk hubungan ini. Judge Bartolome` Rios Salmeron mengatakan bahwa hubungan kerja (*labour relationship*) selalu didasarkan pada adanya perjanjian kerja (*labour contract*).³³

²⁷ *Ibid.*, Pasal 50.

²⁸ *Ibid.*, Pasal 1 angka 3.

²⁹ *Ibid.*, Pasal 1 angka 5 huruf a.

³⁰ *Ibid.*, Pasal 1 angka 5 huruf b.

³¹ *Ibid.*, Pasal 1 angka 5 huruf c.

³² UU No. 13/2003 menyebutkan pada Pasal 50 bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh atau dalam Pasal 1 Ayat (15) dikatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, dan Pasal 1 Ayat (16) menyatakan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsure pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah.

³³ Judge Bartolome` Rios Salmeron, dalam *General Report Social Dialogue Eight Meeting of European Labour Court Justice*, Jerusalem, September 3, 2000 menyebutkan bahwa, “...it is not usual to find a legal concept of contract of employment, although in some legal systems it can be deducted from the concept of employee, which is legally defined, in spite of the fact that personnel scope of labour acts may vary according to their objects. Mengutip *British Statute Law* dalam *Employment Rights Act (ERA) Section 230 (1)* dinyatakan “...and a worker, who is working under a contract of employment or a contract for services” (*Section 230 (3)*).

Perjanjian kerja merupakan lembaga hukum yang telah ada sejak lama. Perjanjian kerja bahkan secara spesifik diatur dalam Pasal 1601 KUHPerdara yang menyatakan: “*Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.*”³⁴ Definisi ini kemudian diubah melalui ketentuan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan: “*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.*”³⁵

Perjanjian kerja adalah dokumen yang melahirkan hubungan kerja.³⁶ Menurut Subekti, Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, dimana ditandai dengan adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan hubungan diperatas yaitu suatu hubungan persekutuan dimana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.³⁷ Menurut Ridwan Halim, Perjanjian Kerja adalah Perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dengan karyawan-karyawan tertentu yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain.³⁸ Kendati dikatakan bahwa ada hak dan kewajiban yang diatur dalam perjanjian kerja, namun sejatinya UU Ketenagakerjaan sendiri sudah memberikan standar minimum mengenai apa yang menjadi hak dan kewajiban dari pekerja/buruh dan pengusaha. Hak dari pekerja/buruh di antaranya adalah: hak untuk tidak didiskriminasi³⁹; hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja⁴⁰; hak untuk mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan⁴¹; maupun hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja⁴². Di sisi lain, beberapa hak dari pengusaha adalah: , dan beberapa kewajibannya adalah menentukan waktu kerja⁴³; membayar upah kerja lembur⁴⁴; memberi waktu istirahat dan cuti⁴⁵; maupun memberikan kesempatan untuk melaksanakan

³⁴ *Burgerlijk Wetboek voor Indonesie* (S. 1847-23) Pasal 1601a.

³⁵ Indonesia (b), *Op.Cit.*, Pasal 1 angka 14.

³⁶ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 45.

³⁷ Subekti, 1995, *Aneka Perjanjian*, Cet. X, Citra Aditya, Bandung, h. 58.

³⁸ A.Ridwan Halim, 1987, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Cet.I, Pradnya Paramita, Jakarta, h. 29.

³⁹ *Ibid.*, Pasal 6.

⁴⁰ Indonesia (b), *Op.cit.*, Pasal 86 ayat (1) huruf a.

⁴¹ *Ibid.*, Pasal 88 ayat (1).

⁴² *Ibid.*, Pasal 99 ayat (1).

⁴³ *Ibid.*, Pasal 77 ayat (1).

⁴⁴ *Ibid.*, Pasal 78 ayat (2).

⁴⁵ *Ibid.*, Pasal 79 ayat (1).

ibadah⁴⁶. Sedangkan kewajiban utama bagi pekerja/buruh dan pengusaha adalah melaksanakan ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.⁴⁷

Perjanjian kerja memiliki dua jenis, yaitu berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.⁴⁸ Tidak semua jenis pekerjaan dapat dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 57 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan mensyaratkan bentuk PKWT harus tertulis dan mempunyai 2 kualifikasi yang didasarkan pada jangka waktu dan PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan). Secara limitatif, Pasal 59 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.⁴⁹ Perjanjian tersebut tentu berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.⁵⁰

Sebagaimana telah disebutkan di atas, unsur-unsur dalam hubungan kerja adalah pekerjaan, upah dan perintah. Ketiga unsur akan dibahas satu per satu di sini. *Pertama*, pekerjaan. UU Ketenagakerjaan tidaklah memberikan definisi mengenai pekerjaan. Hal mana bisa dipahami karena pemberian definisi terhadap pekerjaan justru bisa mempersulit pelaksanaan dan perkembangan hukum ketenagakerjaan.⁵¹ Pekerjaan dapat dikatakan sebagai inti dari seluruh hubungan kerja, sebab pekerjaan inilah yang akan menentukan upah dan perintah. Ada kebebasan yang diberikan kepada pekerja/buruh dan pengusaha (pemberi kerja) mengenai apa yang bisa menjadi pekerjaan. Batasannya tentu saja bahwa pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.⁵² Pada poin ini nampak bahwa unsur pekerjaan merupakan kombinasi dari ranah hukum privat—sehubungan dengan

⁴⁶ *Ibid.*, Pasal 80.

⁴⁷ *Ibid.*, Pasal 126 ayat (2).

⁴⁸ Indonesia (b), *Op.cit.*, Pasal 56.

⁴⁹ R. Goenawan Oetomo, 2004, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Grhadika Binangkit Press, Jakarta, h. 18.

⁵⁰ F.X. Djulmijaji, *Loc.cit.*

⁵¹ Abdul Rachmad Budiono, ‘Makna “Perintah” sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan’ 2012 6-2, *Arena Hukum*, h. 139.

⁵² Susilo Andi Darma, ‘Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat’ 2017 29-2, *Mimbar Hukum*, h. 226.

penentuan pekerjaan—dan ranah hukum publik—sehubungan dengan pembatasan jenis pekerjaan.⁵³

Kedua, upah. Unsur kedua dari hubungan kerja, yaitu upah telah diatur secara khusus di dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pengaturan ini dilakukan agar penghasilan yang diperoleh pekerja/buruh bisa memperoleh penghidupan yang layak.⁵⁴ Upah diartikan sebagai:

*“...hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”*⁵⁵

Definisi ini sejajurnya cukup aneh karena: (i) bentuk pembayaran yang ditetapkan adalah uang, padahal dalam pendefinisian mengenai pekerja/buruh, dikatakan bahwa pekerja/buruh bisa mendapatkan imbalan dalam bentuk selain uang; (ii) dasar alternatif pemberian upah—perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan—yang seolah menunjukkan bahwa upah bisa sepenuhnya mengesampingkan peraturan perundang-undangan—termasuk mengenai upah minimum; dan (iii) sebab pemberian upah, yaitu pekerjaan atau jasa, padahal yang menjadi unsur dalam hubungan kerja hanyalah pekerjaan saja, yang seyogianya telah mencakup jasa. Terlepas dari masalah dalam definisi tersebut, pada pokoknya upah adalah balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh.

Ketiga, perintah. Unsur ini adalah unsur yang juga dapat ditemukan dalam Pasal 1601a KUHPerduta. Unsur perintah merupakan manifestasi dari hubungan yang tidak setara dalam hubungan kerja⁵⁶, sebab perintah hanya datang dari pengusaha (pemberi kerja) kepada pekerja/buruh, dan tidak bisa sebaliknya. Isi dari perintah sangat bergantung pada pekerjaan.⁵⁷ Pekerjaan yang berbeda pasti akan menghasilkan perintah-perintah yang berbeda. Harus dicatat pula bahwa perintah harus memiliki motif logis dan sesuai dengan tujuan dilakukannya pekerjaan.⁵⁸ Bentuk perintah ini bisa saja lisan maupun tertulis dan bisa disampaikan secara langsung maupun tidak langsung.⁵⁹

⁵³ *Ibid.*, h. 227.

⁵⁴ Presiden Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan*, PP No. 78 Tahun 2015, (LN No. 237 Tahun 2015, TLN No. 5747) Pasal 3 ayat (1).

⁵⁵ Indonesia (b), *Op.cit.*, Pasal 1 angka 30.

⁵⁶ Asri Wijayanti, 2011, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung, h. 56.

⁵⁷ Abdul Rachmad Budiono, *Op.cit.*, h. 146.

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ *Ibid.*

Berdasarkan pada uraian di atas, nampak bahwa ada permasalahan sehubungan dengan unsur-unsur hubungan kerja. Di satu sisi, unsur-unsur ini seolah cukup jelas mengingat sederhananya terminologi yang digunakan. Di sisi lain, ada keleluasaan yang sangat besar untuk bisa menerjemahkan unsur-unsur tersebut. Keleluasaan ini pada dimanfaatkan baik oleh pengusaha (pemberi kerja) maupun oleh pekerja/buruh. Bagi pengusaha (pemberi kerja), keleluasaan ini memberikan ruang yang besar untuk bisa mendapatkan pekerja/buruh yang dibayar murah dengan ruang lingkup pekerjaan yang sangat luas. Bagi pekerja/buruh, keleluasaan ini bisa digunakan untuk menerjemahkan suatu perjanjian sebagai perjanjian kerja secara materiil meskipun secara formil, perjanjiannya bukanlah perjanjian kerja.

3. Diferensiasi Antara Hubungan Kemitraan dan Hubungan Kerja

Berdasarkan pada penjelasan kedua bentuk hubungan di atas, penulis melihat kebingungan antara hubungan kemitraan dengan hubungan kerja dan pemanfaatan celah hukum yang terjadi akibat kebingungan tersebut disebabkan karena dua hal. Pertama, perjanjian kemitraan dapat digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan yang seharusnya diatur melalui perjanjian kerja. Kedua, fleksibilitas perjanjian kemitraan yang dapat menganggap tenaga dan usaha sebagai modal. Pada poin pertama, perjanjian kemitraan dapat dibuat untuk melakukan hal apa saja yang tidak dilarang oleh Undang-Undang. Tidak adanya pengaturan mengenai hal apa saja yang boleh dilakukan membuat perjanjian kemitraan tersebut dapat dibuat untuk melakukan hal yang seharusnya diatur dalam perjanjian kerja. Sebagai contoh, jika seorang pemilik gedung ingin mempekerjakan satpam untuk menjaga gedungnya, pemilik gedung tersebut memiliki dua opsi. Pertama, pemilik gedung tersebut dapat mempekerjakan seorang individu sebagai satpam. Kedua, pemilik gedung tersebut dapat membuat perjanjian kemitraan dengan judul “perjanjian kemitraan pengamanan gedung” dengan seorang individu untuk menjaga gedung yang dimilikinya. Contoh lainnya, ketika seorang pengusaha butuh pengemudi untuk mengantar barangnya, pengusaha tersebut juga dapat mempekerjakan seorang individu sebagai pengemudi dalam bentuk hubungan kerja atau membuat “perjanjian kemitraan pengemudi” dengan individu tersebut seperti dalam sengketa antara PT Puninar Jaya dan Hendrawan.⁶⁰ Dalam kondisi dimana terdapat alternatif untuk membuat seorang individu bekerja pada pihak lainnya tanpa melalui bentuk hubungan kerja, penulis melihat bahwa terdapat pengusaha-pengusaha yang cenderung memilih membuat seseorang bekerja kepada pengusaha tersebut dengan berdasarkan perjanjian kemitraan agar pihak yang dipekerjakan tersebut tidak mendapatkan hak dan perlindungan yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan seperti perlindungan dari bayaran di bawah upah minimum.

⁶⁰ *PT. Puninar Jaya*, MARI, No. 276 K/Pdt.Sus-PHI/2013, h.3-4.

Dalam poin pertama tadi, penulis melihat bahwa usaha yang dilakukan dalam persekutuan perdata memiliki kesamaan dengan unsur “Pekerjaan” dalam perjanjian kerja. Tidak ada pembatasan bagi usaha yang dilakukan dalam perjanjian kemitraan mau pun unsur “Pekerjaan” dalam perjanjian kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.⁶¹ Hal-hal seperti “pengamanan gedung”, “penjualan barang”, “penggalian tanah”, dan “pemeliharaan jaringan internet” merupakan suatu “Pekerjaan” yang dapat dibuat dalam bentuk perjanjian kerja untuk mempekerjakan individu-individu yang bertugas melakukan “Pekerjaan” tersebut atau dibuat dalam bentuk perjanjian kemitraan seperti perjanjian kemitraan “pengamanan gedung” atau perjanjian kemitraan “penjualan barang”. Hal ini merupakan salah satu hal yang membuat adanya kebingungan mengenai perbedaan antara perjanjian kemitraan dan perjanjian kerja yang pada akhirnya menciptakan celah hukum bagi pengusaha untuk mempekerjakan seseorang dengan berdasarkan perjanjian kemitraan.

Pada poin kedua, dikarenakan tenaga dan usaha merupakan hal yang dapat dimasukkan sebagai perjanjian kemitraan, hal ini membuat dapat dibuatnya perjanjian kemitraan yang mana salah satu pihak menyumbangkan tenaga dan usahanya dalam bentuk melakukan pekerjaan. Jika mengambil contoh yang sudah diberikan diatas, seorang pemilik gedung dapat membuat “perjanjian kemitraan pengamanan gedung” yang mana pihak satunya menyumbangkan tenaga dalam bentuk mengamankan gedung. Penulis melihat penyumbangan tenaga dalam perjanjian kemitraan memberi ruang yang sangat besar untuk dialihkannya perjanjian kerja menjadi bentuk kemitraan. Terlebih lagi jika melihat ke dalam ketentuan Pasal 1627 KUHPerduta yang menyatakan bahwa mitra yang sudah berjanji akan menyumbangkan tenaga dan usahanya wajib memberi perhitungan tanggung jawab atas hasil dari kegiatan mitra tersebut. Ketentuan ini membuat dialihkannya perjanjian kerja menjadi perjanjian kemitraan relatif aman, karena mitra yang “melakukan pekerjaan” dalam bentuk penyumbangan tenaga dan usahanya harus memberikan laporan dalam bentuk perhitungan tanggung jawab atas apa yang dikerjakan olehnya tersebut. Sehingga sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam poin pertama, tercipta celah hukum yang saat ini digunakan oleh pengusaha untuk mempekerjakan seseorang dengan menggunakan perjanjian kemitraan.

Di satu sisi, perbedaan antara perjanjian kerja dan perjanjian kemitraan dapat terlihat jelas dari rezim hukum yang mengaturnya. Perjanjian kerja tunduk kepada UU Ketenagakerjaan sedangkan perjanjian kerja tunduk pada KUHPerduta. Syarat sah perjanjian kerja diatur di dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

⁶¹ Susilo Andi Darma, *Loc. Cit*

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan syarat sah perjanjian kemitraan tunduk pada Pasal 1320 KUHPerdara yang mengatur mengenai syarat sah perjanjian pada umumnya yang didalamnya dinyatakan bahwa perjanjian yang sah harus memenuhi empat syarat yaitu:

1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu pokok persoalan tertentu; dan
4. suatu sebab yang tidak terlarang

Selanjutnya berdasarkan Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Sedangkan KUHPerdara tidak mengatur mengenai hal-hal yang harus dimuat di dalam perjanjian kemitraan sebagaimana Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur hal-hal yang harus dimuat di dalam perjanjian kerja.

Jika melihat pengaturan mengenai hal-hal terkait perjanjian kerja yang secara umum diatur dalam Pasal 51 sampai dengan Pasal 63 UU Ketenagakerjaan, sebenarnya pengaturan mengenai perjanjian kerja sangat jauh berbeda dengan pengaturan mengenai hal-hal terkait perjanjian kemitraan, jika dipersamakan dengan persekutuan perdata, yang secara umum diatur di dalam Pasal 1618 sampai dengan Pasal 1652 KUHPerdara. Pengaturan mengenai perjanjian kerja difokuskan pada bagaimana mencapai keseimbangan hak dan kewajiban diantara pengusaha dan tenaga kerja yang posisinya tidak setara dengan diberikannya perlindungan-perlindungan terhadap tenaga kerja seperti pembatasan terhadap jangka waktu dan lingkup

pekerjaan dari perjanjian kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau perlindungan mengenai batas minimum upah bagi tenaga kerja di dalam perjanjian kerja yang dibuat tersebut. Sedangkan untuk perjanjian kemitraan, pengaturan-pengaturan yang ada lebih berfokus pada bagaimana menjalankan perjanjian kemitraan diantara para pihak yang sejak awal sudah dianggap setara seperti bagaimana setiap peserta wajib memasukkan uang ke dalam persekutuan perdata yang memang sudah dijanjikan untuk dimasukkan oleh para peserta tersebut yang mana janji memasukkan uang tersebut dapat dianggap sebagai utang dari peserta yang berjanji tersebut. Sehingga seharusnya perjanjian kemitraan tidak dipersamakan dengan perjanjian kerja karena hal-hal yang menjadi fokus dari masing-masing rezim hukum sangatlah jauh berbeda dan justru menimbulkan masalah jika dicampuradukkan antara satu sama lain sebagaimana yang dapat dilihat dari kasus-kasus yang terjadi saat ini di Indonesia seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya dalam tulisan ini.

Satu hal yang juga menjadi masalah terkait kebingungan dari perjanjian kemitraan dan perjanjian kerja adalah kapan perjanjian kemitraan tersebut dapat dianggap berakhir. Saat ini ada tiga kemungkinan rezim yang dapat mengatur berakhirnya perjanjian kemitraan. Pertama, perjanjian kemitraan tersebut dapat berakhir dengan merujuk pada sebab berakhirnya perikatan secara umum pada Pasal 1381 KUHPperdata. Kedua, perjanjian kemitraan dapat berakhir berdasarkan tata cara berakhirnya persekutuan perdata yang diatur di dalam Pasal 1646 KUHPperdata. Ketiga, perjanjian kemitraan dapat berakhir berdasarkan pengaturan berakhirnya Perjanjian Kerja di Pasal 61 UU Ketenagakerjaan. Contoh dari permasalahan ini dapat dilihat secara tidak langsung di dalam Putusan MARI mengenai sengketa hubungan kemitraan antara PT. Puninar Jaya dan Hendrawan yang dibahas di dalam pendahuluan. Ketika di dalam putusan tersebut MARI membenarkan pertimbangan hukum PHI yang menyatakan hubungan hukum antara PT. Puninar Jaya dan Hendrawan adalah suatu hubungan kerja⁶², maka konsekuensi yang juga timbul adalah perjanjian kemitraan tersebut menjadi perjanjian kerja yang pengakhirannya tunduk kepada Pasal 61 UU Ketenagakerjaan. Kekacauan hukum seperti inilah yang pada akhirnya membuat perjanjian mengenai hubungan kemitraan sekali lagi tidak seharusnya dicampuradukkan dengan perjanjian mengenai hubungan kerja.

⁶² *PT. Puninar Jaya*, MARI, No. 276 K/Pdt.Sus-PHI/2013, h. 10.

PENUTUP

Kesimpulan

Kebingungan dalam diferensiasi perjanjian kemitraan dan perjanjian kerja saat ini menjadi celah hukum bagi pengusaha untuk mempekerjakan seseorang tanpa melalui perjanjian kerja. Padahal secara *prima facie*, tujuan pengaturan hukum perjanjian kerja dan tujuan pengaturan hukum mengenai perjanjian kemitraan sangatlah berbeda. Dengan mengingat bahwa pengaturan mengenai perjanjian kerja ditujukan salah satunya untuk adanya perlindungan kesejahteraan tenaga kerja, maka jika celah hukum yang memungkinkan seseorang dipekerjakan atas dasar hubungan kemitraan ini tidak segera dicarikan pemecahannya hal ini dapat berakibat terhadap turunnya tingkat kesejahteraan masyarakat Indonesia yang dipekerjakan berdasarkan hubungan kemitraan. Satu hal yang menjadi keprihatinan dari penulis terhadap adanya kasus-kasus hubungan kemitraan yang telah dijelaskan diatas dalam tulisan ini adalah bahwa ketika orang-orang yang menjadi mitra dari perusahaan mencoba menuntut haknya berdasarkan UU Ketenagakerjaan, maka secara *a contrario* dapat disimpulkan bahwa orang yang dipekerjakan dengan berdasarkan hubungan kemitraan pada umumnya tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka terima sebagai tenaga kerja selama menjadi mitra.

Saran

Berdasarkan kondisi-kondisi yang sudah dijabarkan di atas, penulis melihat adanya urgensi untuk dibuatkan pengaturan mengenai hubungan kemitraan terkait ketenagakerjaan di dalam peraturan mengenai ketenagakerjaan. Penulis tidak menyarankan pengaturan mengenai hubungan kemitraan dibuat di dalam suatu peraturan tersendiri dikarenakan hubungan kemitraan sejatinya adalah suatu bentuk hubungan yang sangat fleksibel dan dapat digunakan untuk pelbagai tujuan. Jika memang pengaturan mengenai hubungan kemitraan ingin dibuat secara tersendiri di dalam suatu Undang-Undang, maka diperlukan suatu Undang-Undang yang di dalamnya mengatur seluruh bentuk hubungan kemitraan yang dapat dibuat di Indonesia. Menurut hemat penulis, pembuatan Undang-Undang seperti itu dapat memakan waktu yang sangat lama sehingga melihat kondisi Indonesia saat ini, pengaturan mengenai hubungan kemitraan sebaiknya dimasukkan ke dalam peraturan mengenai ketenagakerjaan dan tidak diatur terpisah melalui pengaturan hubungan kemitraan yang bersifat umum. Penulis juga melihat bahwa diaturnya hubungan kemitraan di dalam peraturan mengenai ketenagakerjaan dapat berakibat berpindahya kewenangan penyelesaian mengenai perjanjian yang mengatur mengenai hubungan kemitraan sepanjang terkait ketenagakerjaan dari wewenang PN menjadi wewenang PHI. Penulis melihat bahwa hal tersebut merupakan hal yang nantinya juga harus

diperhatikan oleh para pembuat kebijakan ketika peraturan mengenai hubungan kemitraan terkait ketenagakerjaan dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia. *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*. UU No. 13 Tahun 2003. LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279.

_____. *Undang-Undang tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*. UU No. 20 Tahun 2008, LN No. 93 Tahun 2008, TLN No. 4866.

_____. *Undang-Undang tentang Kekuasaan Kehakiman*. UU No. 48 Tahun 2009. LN No. 157 Tahun 2009, TLN No. 5076. Presiden Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan*. PP No. 78 Tahun 2015. LN No. 237 Tahun 2015, TLN No. 5747.

Burgerlijk Wetboek voor Indonesie. S. 1847-23.

Putusan

PT. Puninar Jaya melawan Hendrawan. MARI. Putusan No. 276 K/Pdt.Sus-PHI/2013, 18 Juli 2013.

PT. Tubagus Jaya Mandiri melawan Josman Simbolon dkk. MARI. Putusan No. 85 K/Pdt.Sus-PHI/2016, 3 Mei 2016.

Buku dan Jurnal

Andi Darma, Susilo. 'Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat' 2017 29-2, *Mimbar Hukum*.

Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Damayanti, Mia Nur. 2009. *Kajian Pelaksanaan Kemitraan Dalam Meningkatkan Pendapatan Antara Petani Semangka di Kabupaten Kebumen Jawa Tengah dengan CV. Bimandiri*, IPB Press, Bogor.

G. Rai Widjaya, I. 2005, *Hukum Perusahaan*, Kesaint Blanc, Jakarta.

Goenawan Oetomo, R. 2004. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Grhadika Binangkit Press, Jakarta.

Hafsah, Muhammad Jafar. 1999, *Kemitraan Usaha*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

- Husni, Lalu. 2012. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mulhadi. 2010. *Hukum Perusahaan (Bentuk-Bentuk Badan Usaha di Indonesia)*, Penerbit Ghalia Indoensia, Bogor.
- Rachmad Budiono, Abdul. 'Makna "Perintah" sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan' 2012 6-2, *Arena Hukum*.
- Remi Sjahdeini, Sutan. 1993. *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Seimbang bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Institut Bankir, Jakarta.
- Ridwan Halim, A, 1987. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Cet.I, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Subekti, 1995. *Aneka Perjanjian*, Cet. X, Citra Aditya, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*, Gaya Media, Yogyakarta,
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Wijayanti, Asri. 2011, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung.
- Yahya Harahap, M. 2013. *Hukum Perseroan Terbatas*, Cet IV, Sinar Grafika, Jakarta.
- Yusuf Wibisono, 2007, *Membedah Konsep dan Aplikasi CSR*, Fascho Publishing, Gresik,

Situs web

- Gumelar, Galih. Pemerintah Kaji Aturan Kerja Mitra dan Transportasi Online, CNN Indonesia, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20180328204436-92-286652/pemerintah-kaji-aturan-kerja-mitra-dan-transportasi-online?>, diakses pada 15 Juli 2018*
- HIW, Saat Hubungan Kemitraan Menjadi Hubungan Kerja, hukumonline.com, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20668/saat-hubungan-kemitraan-menjadi-hubungan-kerja>, diakses pada 15 Juli 2018.*
- Irwanto, Deny. PT Gojek Dituding Langgar UU Ketenagakerjaan, MetroTV, <http://news.metrotvnews.com/metro/ObzYd31N-pt-gojek-dituding-langgar-uu-ketenagakerjaan>, diakses pada 15 Juli 2018*
- Putri S.Utami, Sinar. Kementerian Tenaga Kerja menengahi hubungan kemitraan pengemudi ojek online, Kontan, <https://nasional.kontan.co.id/news/kementerian-tenaga-kerja-menengahi-hubungan-kemitraan-pengemudi-ojek-online>, diakses pada 14 Juli 2018.*
- Uwiyono, Aloysius. Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon, hukumonline.com, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol17187/dinamika-ketentuan-hukum-tentang-pesangon>, diakses pada 21 Juli 2010.*