Jurnal Multilingual Vol. 3, No. 4 (2023)
ISSN: 1412-482x (Print)
ISSN: 2620-625x (Online)

REFORMASI HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA DALAM RANGKA MELINDUNGI HUBUNGAN KEMITRAAN

Rasji, Rayhan Fahriza, Rifdhan Ismeth N.

Universitas Tarumanagara, Indonesia

Author Corresponding:
Rayhan Fahriza

Abstract.

based on the elements of work, wages and orders. There is no element of employment relationship and the basis of the partnership relationship in Article 1338 jo. Article 1320 of the Civil Code excludes partnership relationships in employment law along with labor law rights and protection. This is done using normative juridical research methods using a statutory approach, a conceptual approach and a comparative approach. The fact that partnership relationships are found in labor law is often used as a step to deny workers' normative rights. The view of partnership relationship patterns in the modern era, especially in the platform-based gig economy, has given rise to various arguments regarding the concept of partnership in the context of employment law, along with the elements of employment relationships that are based on employment agreements. Then this ended in the discovery of the urgency of reforming labor law which includes partnership relationships based on the principles of equal partnership, mutual trust, benefit, and oriented towards mutual progress, as well as forms of protection for partners in labor law such as minimum wages, social security, health security, and other normative rights.

Keywords: Law, Protection, Employment

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (selanjutnya disebut dengan "UU Ketenagakerjaan") telah menjadi payung hukum ketenagakerjaan. Sayangnya umur 2 dekade tidak menunjukkan bahwa undang-undang *a quo* telah mampu mengakomodasi tujuan pembangunan iklim ketenagakerjaan khususnya sebagaimana termaktub dalam Pasal 4 huruf b UU Ketenagakerjaan terkait perlindungan hukum tenaga kerja dengan tujuan terwujudnya kesejahteraan. Hal ini selaras dengan pernyataan Prof. Iman Soepomo mengenai hukum perburuhan (*labour law*) atau hukum ketenagakerjaan sebagai himpunan peraturan yang tidak boleh diartikan telah lengkap dan sistematis, karena peraturan perundang-undangan yang tertulis tidak fleksibel di setiap waktu (Susiani, 2020).

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, terdapat pembedaan antara hubungan kemitraan dan hubungan kerja. Hal ini dikarenakan hubungan kemitraan didasarkan pada Perjanjian dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sedangkan hubungan kerja didasari oleh Perjanjian Kerja UU Ketenagakerjaan (Nugroho, Sulistyowati, & Hikmah, 2018). Dasar dari pembedaan ini, berangkat dari pandangan bahwa pada dasarnya kemitraan tidak memiliki dasar hubungan atasan dan bawahan, hal ini tentunya berakibat pula pada tidak melekatnya kewajiban pengusaha atas pemenuhan hak-hak normatif yang menyejahterakan pekerja (Ramayanti & Tjandra, 2016). Hal ini menjadi celah hukum yang dimanfaatkan oleh pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja tanpa melalui perjanjian kerja, dan membebaskan diri dari kewajiban-kewajiban UU Ketenagakerjaan (Widigda & Sharifa, 2019). Bahwa Pekerja transportasi daring dengan model ekonomi gig (*sharing economy*), masih menyisakan permasalahan keadilan dan kesejahteraan seperti underpaid, overtime, dan overwork, ditambah kondisi yang rentan ketidakadilan dan eksploitasi tanpa adanya hak-hak standar bagi pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode penelitian hukum yuridis normatif, dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan perbadingan (*comparative approach*). Pendekatan-pendekatan tersebut digunakan untuk melakukan analisis dan penelusuran terhadap konsep hubungan kemitraan dan hukum ketenagakerjaan. Maka dari itu digunakan bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan, pendapat/doktrin ahli-ahli hukum, serta putusan-putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*) dan sudah menjadi yurisprudensi (Marzuki, 2005). Peraturan perundang-undangan yang terkait antara lain yaitu UU Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut "KUHPerdata"). Kemudian penelitian ini juga menggunakan bahan-bahan hukum sekunder seperti buku, skripsi, tesis, disertasi, dan artikel-artikel jurnal yang relevan terhadap topik penelitian ini (Marzuki, 2005).

PEMBAHASAN

1. Hubungan Kemitraan dalam Hukum Ketenagakerjaan

   Definisi kemitraan dapat kita temukan dalam Pasal 1 angka 13 UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (selanjutnya disebut UU UMKM), yang mana menekankan kemitraan sebagai hubungan kerjasama antar usaha baik itu UMKM maupun usaha besar. Tentunya hal ini tidak mencerminkan hubungan kemitraan dalam konteks ketenagakerjaan. Hubungan kemitraan atas dasar perjanjian kemitraan (*partnership agreement*) di atur oleh Pasal 1338 jo. Pasal

1320 KUHPerdata (Hasanah, 2017). Pasal 1338 KUHPerdata sebagai dasar perjanjian kemitraan memiliki beberapa asas-asas penting yang terkandung di dalamnya seperti: kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), pacta sunt servanda (kontrak menjadi undang-undang bagi para pembuatnya), dan iktikad baik (*good faith*) (Noor, 2015).

Sedangkan Pasal 1320 KUHPerdata mengatur mengenai syarat sahnya sebuah perjanjian/kontrak secara subjektif dan obyektif, antara lain: (1) sepakat atau persamaan kehendak, (2) kecakapan para pihak (dewasa secara hukum dan tidak di bawah pengampuan, (4) suatu hal tertentu (terdapat obyek yang diperjanjikan), dan (4) isinya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (kausa halal) (Pangestu, 2019). Jika syarat-syarat dalam Pasal 1320 KUHPerdata tidak terpenuhi secara obyektif, maka perjanjian dapat dibatalkan, sedangkan dianggap batal demi hukum (*null and void*) dan dianggap tidak pernah ada jika tidak terpenuhi syarat secara subyektif.

Hal yang turut sering mendasari permasalahan hubungan kemitraan dalam sengketa ketenagakerjaan dari yurisprudensi-yurisprudensi di atas, antara lain yaitu:

a. Karena perjanjian kerja tidak dilakukan secara tertulis,
b. Pengusaha/perusahaan menerapkan kemitraan tidak atas dasar perjanjian tertulis
c. Ketidaktahuan pekerja dan pemberi kerja akan perbedaan hubungan kemitraan dan hubungan kerja sehingga kemitraan kemudian sering kali diterapkan dalam hubungan kerja maupun sebaliknya, dan
d. Yurisprudensi yang ada masih belum cukup membawa kepastian hukum karena belum dapat memberikan kejelasan mengenai posisi dan perlindungan hubungan kemitraan dalam konteks ketenagakerjaan. Oleh karena itu, konteks hubungan kemitraan dalam hukum ketenagakerjaan positif adalah sebuah sengketa mengenai penentuan hubungan hukum apa yang sebenarnya terjadi dan akibat hukumnya.

2. Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan

Dalam penjelasan atas UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa perlindungan pekerja/buruh meliputi perlindungan terkait antara lain: hak berunding dengan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus (bagi perempuan, anak, dan penyandang disabilitas), hingga perlindungan upah serta kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja. Sedangkan dalam kemitraan di Indonesia perlindungan para pihak hanya terletak dalam hukum perjanjian dalam

ISSN: 1412-482x (Print)
ISSN: 2620-625x (Online)

KUHPerdata (*Burgerlijk Wetboek*) hanyalah syarat perjanjian (Pasal 1320 KUHPerdata), keberlakuan perjanjian sebagai UU bagi pembuatnya serta dilaksanakan berdasarkan itikad baik (Pasal 1338 KUHPerdata), dan didasarkan pada prinsip keadilan, kebiasaan, atau undang-undang (Pasal 1339 KUHPerdata). Roger Brownsword menyatakan bahwa prinsip itikad baik (*good faith*) masih menyisakan pro dan kontra karena sifatnya yang subjektif berdasarkan kejujuran pribadi (*fact of honesty*) dan objektif berdasarkan parameter-parameter transaksi jujur (*fair dealing*) (Thamrin, 2016). Selain itu, itikad baik (good faith) dalam penyusunan perjanjian dalam KUHPerdata turut memperhatikan asas keseimbangan hingga menciptakan posisi para pihak yang setara (Prasnowo & Badriyah, 2019).

Berangkat dari dasar-dasar hukum tersebut, hubungan kemitraan dalam konteks perjanjian perdata, menjadi suatu kegiatan yang didasari prinsip saling membutuhkan/memerlukan, memperkuat, mempercayai, dan menguntungkan sebagaimana hal ini dicontohkan dalam UU UMKM. Meskipun UU UMKM mengatur kemitraan di antara pelaku UMKM, akan tetapi prinsiptersebut dapat dijadikan sebuah ide mengenai bagaimana sebuah perjanjian kemitraan dalam relasi ketenagakerjaan, dapat memberikan kesetaraan dan kesejahteraan bagi mitra. UU Ketenagakerjaan tidak menyebutkan mengenai prinsip-prinsip kemitraan, hanya mengatakan sebatas fungsi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial salah satunya menciptakan kemitraan (Pasal 102 ayat (3) UU Ketenagakerjaan). Hubungan kemitraan UMKM mendapat pengaturan yang lebih rinci dan detail dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (selanjutnya disebut "PP 7/2021").

Dalam peraturan pelaksana tersebut, kemitraan disebut sebagai suatu perjanjian di mana para pihak berkedudukan secara setara, disebutkan beberapa pola kemitraan, serta bagaimana ketentuan dalam pembuatan dan isi dari suatu perjanjian kemitraan. Dalam PP 7/2021, pemerintah tidak hanya mendorong kemitraan dalam UMKM melalui insentif, namun juga mendudukan pihaknya sebagai pengawas, pelindung, dan penegak hukum agar kemitraan berjalan saling menguntungkan berdasarkan prinsip-prinsip kemitraan yang benar. Pemerintah begitu memperhatikan kemitraan dalam dunia UMKM dari insentif dan kemudahan di awal, pada saat berjalan, hingga layanan pendampingan hukum dan pengawasan ketika permasalahan yang timbul dalam kemitraan. Isi PP 7/2021 yang begitu komprehensif dalam mengatur hubungan kemitraan mencerminkan bahwa pemerintah sadar

bahwa hubungan kemitraan membutuhkan suatu kepastian hukum yang tidak hanya mendorong kemitraan, namun juga melindungi para pihak yang bermitra, tidak sebatas hanya menyerukan kemitraan tanpa adanya pengaturan-pengaturan yang jelas sebagai dasarnya.

Berkaca pada praktik hukum di Inggris, bahwa Mahkamah Agung Inggris tidak menganggap pengemudi Uber (aplikasi transportasi online) sebagai pekerja/buruh dalam hukum ketenagakerjaan *common law*, akan tetapi pengadilan dalam kasus Uber BV v. Aslam and Others, 2019 memutuskan bahwa pengemudi Uber berhak atas upah minimum dan hak dalam regulasi waktu kerja (Peiris, 2021). Di sisi lain, pengadilan di Prancis berpendapat bahwa hubungan antara Uber dan pengemudinya adalah hubungan antara pemberi kerja (*employer*) dan pekerja/buruh (*employee*), menurut Majelis Hakim bahwa kebebasan memilih kapan pengemudi log in dan log off tidak mengecualikan hubungan kerja dalam konteks ketenagakerjaan (Stefano, Durri, Stylogiannis, & Wouters, 2021).

Bahwa berdasarkan kasus-kasus terkait pekerjaan berbasis platform dan relasi kerja dari berbagai pengadilan ditemukan argumen-argumen pro dan kontra sebagai berikut (Stefano, Durri, Stylogiannis, & Wouters, 2021):

a. Fleksibilitas pekerjaan menjadi hambatan dan tantangan hukum ketenagakerjaan untuk mengklasifikasikan pekerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan, hal ini dikarenakan pada umumnya seorang pekerja memiliki kewajiban masuk sebagai jadwal yang sudah ditentukan oleh pemberi kerja;
b. Kontrol secara tidak langsung (*indirect*) terhadap pekerja melalui teknologi seperti algoritma, rating, GPS, dan penentuan tarif memberikan penghargaan terhadap pekerja yang bekerja dengan skor rating bagus, dan memberikan sanksi atau bahkan pembatasan akses pekerjaan bagi pekerja gig dengan skor rating rendah. Beberapa lembaga adjudikasi memandang bahwa secara teknis, scoring system dan pelacakan GPS bisa dianggap menyerupai salah satu unsur pekerja dalam hubungan kerja yaitu perintah "subordinatif" antara pemberi kerja dan pekerja. Akan tetapi beberapa pengadilan turut memberikan pandangan bahwa kontrol melalui teknologi ini tidak dapat dikategorikan sebagai kontrol secara vertikal/hierarkis (atasan bawahan) sebagaimana unsur hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan, sebab teknologi dan sistem yang sama juga diberlakukan untuk konsumen.
c. Mengenai peralatan dan kelengkapan kerja yang diberikan oleh para pihak, bahkan beberapa yurisdiksi melihat bahwa faktor hubungan

ISSN: 1412-482x (Print)
ISSN: 2620-625x (Online)

kerja dapat terlihat dari kewajiban pekerja untuk menggunakan seragam. Selain itu juga dipertimbangkan bahwa pekerja gig atau mitra dalam hal ini menyediakan peralatan seperti kendaraan dan ponsel pintar (*smartphone*) beserta internet secara mandiri, tidak seperti pada hubungan kerja umumnya. Akan tetapi di sisi lain, terdapat pula argumen bahwa dalam hal ini perusahaan/pengusaha gig ekonomi menyediakan *platform* aplikasi dan sistem sebagai komponen utama dari ekonomi gig. Oleh karena itu, bahwa karena biaya dan esensialitas dari peralatan mandiri dari pekerja gig, sebenarnya perusahaan/pengusaha dalam hal ini juga memberikan suatu komponen pokok yang digunakan dan harus ada untuk kepentingan pekerjaan sebagaimana model hubungan kerja ada di dalam hubungan ketenagakerjaan.

d. Klausul substitutif dalam perjanjian/kontrak, bahwa pada konsep hubungan kerja pada hukum ketenagakerjaan, pekerja tidak dapat digantikan secara personal. Akan tetapi dalam platform gig, pekerjaan atau pesanan yang mereka terima dapat digantikan oleh orang lain. Meskipun menjadi tantangan bagi konsep hubungan kerja-hibrida antara pekerja dan selfemployed-akan tetapi ada ada pula argumen yang mengatakan bahwa sebenarnya klausul substitutif ini kurang memiliki relevansi yang efektif terhadap pelaksanaan atau eksekusi perjanjian/kontrak.

Permasalahan dalam konsep kemitraan (*partnership*) yang menawarkan fleksibilitas (waktu, pekerjaan, upah, dan tempat kerja), sering kali berorientasi pada upaya pemotongan biaya (*cost cutting*) dan tidak mendasarkan hubungan dengan hal-hal seperti: kepercayaan yang tinggi (high trust agenda), kerja sama (*partnerships at work*), atau sistem kerja performa tinggi. Lebih lanjut, tidak terlihat secara jelas upaya yang seharusnya dilakukan dalam kemitraan (partnership) seperti: (1) peningkatan kualitas pekerjaan melalui pelatihan dan penambahan skill, (2) memberdayakan pekerja dalam pengambilan keputusan, dan (3) mekanisme untuk komunikasi dan pembagian informasi.

Era revolusi industri 4.0 mendorong transformasi hubungan industrial sehingga meninggalkan sifat-sifat tradisional yang tetap/statis menuju kemitraan (partnership) yang mengedepankan sisi kesejahteraan ekonomi, pengembangan kompetensi, dan jaminan perlindungan bagi pekerja (Nuraeni, 2020). Oleh karena itu, konsep kemitraan (*partnership*) khususnya bagi pekerja gig tidak bisa dipandang secara sederhana dalam perjanjian konvensional sebagaimana diatur oleh Pasal

1338 jo. Pasal 1320 KUHPerdata, akan tetapi harus direfleksikan dalam suatu regulasi ketenagakerjaan ke depannya.

KESIMPULAN

Konsep kemitraan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih mengalami tantangan konsep unsur-unsur hubungan kerja yang berevolusi di dalam dunia kerja. Maka dari itu terdapat urgensi untuk dilakukan pembaharuan hukum kemitraan yang mengedepankan prinsip-prinsip kemitraan dan perlindungan hukum terhadap mitra dalam lingkup hukum ketenagakerjaan. Dengan begitu, kebijakan hukum kemitraan tidak akan menjadi celah hukum penyelundupan hubungan kerja, apalagi menjadi dasar hukum yang mengeksploitasi pekerja tanpa adanya hakhak yang menjamin keberlangsungan hidup yang sejahtera bagi mereka, sesuai dengan pembangunan hukum ketenagakerjaan.

Selain itu juga bagi pekerja dan pengusaha untuk mengedepankan prinsip-prinsip kemitraan, di mana hal ini dapat dirujuk namun tidak terbatas pada UU UMKM. Prinsip-prinsip kemitraan ini dapat menjadi acuan dan pedoman dasar tindakan itikad baik (*good faith*) yang tidak hanya semata-mata subjektif, namun juga dirasa sesuai dengan prinsip dan hubungan kemitraan seperti salah satunya, berkedudukan setara, saling membutuhkan/memerlukan, memperkuat, mempercayai, dan menguntungkan. Dengan begitu, para mitra dapat menjalankan relasi kerja hubungan kemitraan yang saling menguntungkan dan mampu memajukan perekonomian bersama.

DAFTAR PUSTAKA

Marzuki, Peter Mahmud. (2005). *Penelitian Hukum*. Jakarta : Kencana Prenada Media.

Noor, Muhammad. (2015). *Penerapan Prinsip-Prinsip Hukum Perikatan dalam Pembuatan Kontrak*. MAZAHIB, 14(1), 89-95.

Nugroho, A, Sulistyowati, E, & Hikmah, N. (2018). *A Juridical Review of Partnership Agreement That Have The Elements of Work Agreements in Indonesia.* Journal of Physics: Conf. Series 953, 1-6

Nuraeni, Yeni. (2020). *Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0*. Jurnal Ketenagakerjaan 15(1), 1-12

Pangestu, Muhammad Teguh. (2019). *Pokok-Pokok Hukum Kontrak*. Makassar : Social Politic Genius

Peiris, Ravi. (2021). *Ramifications of the UK Supreme Court Judgment in Uber B V v. Aslam and Others*. Labour Law Journal, 3, 25-38

Prasnowo, Aryo Dwi & Badriyah, Siti Malikhatun. (2019). *Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Baku*. Jurnal Magister Hukum Udayana, 8(1), 61-75

Ramayanti, Tika & Tjandra, Surya. (2016). *Kemitraan Sebagai Alternatif Untuk Menghindari HakHak Normatif Pada Hubungan Kerja di PT X*. Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan 1(2), 131-141.

Stefano, Valerio De, Stylogiannis, Charalampos, & Mathias, Wouters. (2021). *Platform Work and The Employment Relationship, ILO Working Paper 27*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_777866.pdf

Susiani, Dina. (2020). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jember : Pustaka Abadi

Thamrin, Syamsu. (2016). *Prinsip Itikad Baik (Good Faith) dan Transaksi Jujur (Fair Dealing) Sebagai Dasar Kontrak Perdagangan Internasional*. Jurnal Lex Librum, 3(1), 377-388

Widigda, Sujud Rangga & Sharifa, Aisyah. (2019). *Hubungan Kemitraan dalam Sengketa Terkait Ketenagakerjaan*. JHAPER, 5(1), 113-132.