



TINJAUAN YURIDIS PENERAPAN HUBUNGAN KEMITRAAN DALAM PRAKTIK KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Yanuar Aditya Putra

Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pancasila

Abstrak

Terjadi fenomena ketenagakerjaan yang cukup unik di Indonesia seiring dengan berkembangnya ekonomi digital. Salah satu fenomena ketenagakerjaan yang berkembang dalam satu dekade terakhir yaitu munculnya hubungan kemitraan akibat perkembangan ekonomi digital seperti transportasi online dan logistic ekspres di Indonesia. Pasar tenaga kerja di Indonesia tersegmentasi antara tenaga kerja formal dan tenaga kerja informal. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan masyarakat untuk dapat bekerja di sektor informal masih tinggi. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis serta mengidentifikasi kondisi kerja kemitraan di Indonesia akibat perkembangan ekonomi digital. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah menjadi payung hukum ketenagakerjaan. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, terdapat perbedaan 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. berangkat dari pandangan bahwa pada dasarnya kemitraan tidak memiliki dasar hubungan atas dan bawahan, hal ini tentunya berakibat pula pada tidak melekatnya kewajiban pengusaha atas pemenuhan hak-hak normatif yang menyejahterakan pekerja.

Kata Kunci: Hubungan Kerja, Hubungan Kemitraan, Kewajiban Pengusaha, Hak-Hak Normatif Pekerja.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU

Ketenagakerjaan") yang telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

*Correspondence Address : yanuaraditya1801@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v12i9.2025.3954-3967

© 2025UM-Tapsel Press

Undang-Undang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut "UU Cipta Kerja") kini berfungsi sebagai landasan hukum utama dalam penyelenggaraan hubungan industrial di Indonesia. Dalam konteks dinamika ekonomi modern, terutama dengan pesatnya pertumbuhan ekonomi digital, muncul berbagai bentuk hubungan kerja yang tidak sepenuhnya sesuai dengan pola hubungan kerja konvensional antara pemberi kerja dan pekerja sebagaimana diatur dalam undang-undang tersebut. Salah satu bentuk relasi baru yang mencuat adalah hubungan kemitraan.

Fenomena ini pada awalnya tampak menonjol dalam industri transportasi berbasis aplikasi, namun dalam perkembangannya, pola serupa juga diterapkan oleh berbagai perusahaan digital lainnya yang mengandalkan platform daring sebagai sarana utama dalam menjalankan kegiatan usahanya. Hubungan kemitraan ini menjadi bentuk adaptasi baru dalam praktik ketenagakerjaan, yang menimbulkan konsekuensi hukum tersendiri karena kerap menimbulkan perdebatan apakah hubungan tersebut termasuk dalam kategori hubungan kerja yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan, atau sekadar hubungan perdata antara dua pihak yang berdiri sejajar dalam kesepakatan bisnis.

Dalam ranah hukum ketenagakerjaan, perbedaan antara hubungan kemitraan dan hubungan kerja memiliki signifikansi yang mendasar. Hubungan kemitraan pada dasarnya berakar pada ketentuan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut "KUHPerdata") yang menekankan atas kebebasan berkontrak, di mana para pihak memiliki kedudukan sejajar dan bebas menentukan isi serta bentuk perjanjiannya sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan

perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. Sementara itu, hubungan kerja bersandar pada ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, di mana terdapat unsur-unsur yang melekat seperti perintah, upah, dan pekerjaan, yang secara hukum menimbulkan hubungan hierarkis antara pemberi kerja dan pekerja.

Perbedaan fundamental ini menunjukkan bahwa dalam hubungan kemitraan tidak terdapat unsur subordinasi sebagaimana yang ditemukan dalam hubungan kerja. Para pihak dianggap memiliki posisi yang setara dan bekerja sama untuk mencapai keuntungan bersama, bukan dalam kerangka hubungan atasan dan bawahan. Konsekuensinya, tidak melekat pula kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak normatif yang secara hukum hanya diberikan kepada pekerja, seperti jaminan sosial, upah minimum, cuti, atau pesangon.

Ketiadaan unsur subordinasi inilah yang sering kali menjadi celah hukum (*legal loophole*) yang dimanfaatkan oleh pelaku usaha, khususnya dalam industri berbasis digital, untuk menghindari ketentuan perlindungan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Melalui mekanisme perjanjian kemitraan, pelaku usaha dapat menggunakan tenaga kerja untuk kepentingan operasional tanpa harus menanggung konsekuensi hukum sebagai pemberi kerja. Praktik ini menimbulkan persoalan yuridis yang kompleks, karena di satu sisi memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha, namun di sisi lain berpotensi mengabaikan aspek perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang menjadi tujuan utama hukum ketenagakerjaan.

Konsekuensi yuridis yang timbul dari adanya hubungan kemitraan adalah tidak diperolehnya hak-hak normatif

oleh para pengemudi sebagaimana yang lazim diterima oleh pekerja dalam hubungan kerja formal. Dalam konteks ini, para pengemudi yang terikat melalui perjanjian kemitraan dengan perusahaan berbasis aplikasi tidak memiliki kedudukan hukum sebagai pekerja, melainkan sebagai mitra usaha yang berdiri secara independen. Akibatnya, mereka tidak berhak atas berbagai bentuk perlindungan ketenagakerjaan seperti jaminan sosial, upah minimum, cuti tahunan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak atas pesangon apabila hubungan kerja berakhir.

Kondisi tersebut menimbulkan ketimpangan relasi antara perusahaan dan pengemudi, karena meskipun secara hukum dikonstruksikan sebagai hubungan kemitraan yang bersifat setara, dalam praktiknya pengemudi tetap berada dalam posisi yang lemah dan bergantung pada kebijakan sepihak perusahaan, termasuk dalam hal penentuan tarif, mekanisme kerja, hingga penghentian kemitraan. Ketidakseimbangan ini memperlihatkan bahwa meskipun hubungan kemitraan dimaksudkan untuk menciptakan fleksibilitas dan efisiensi dalam model bisnis digital, pada kenyataannya hubungan tersebut sering kali menempatkan pengemudi dalam situasi kerja tanpa perlindungan hukum yang memadai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang bertumpu pada analisis terhadap norma-norma hukum positif yang berlaku, baik dalam bentuk peraturan perundang-undangan maupun prinsip-prinsip hukum yang berkembang melalui doktrin dan yurisprudensi. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), serta pendekatan

perbandingan (*comparative approach*). Melalui ketiga pendekatan ini, penelitian berupaya menelusuri, memahami, dan menganalisis konstruksi hukum yang mendasari hubungan kemitraan dalam konteks ketenagakerjaan, serta menilai sejauh mana pengaturan yang ada mampu memberikan perlindungan hukum yang seimbang bagi para pihak yang terlibat.

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini mencakup berbagai peraturan perundang-undangan yang relevan, antara lain UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh UU Cipta Kerja, serta ketentuan yang terdapat dalam KUHPerdata, khususnya mengenai asas kebebasan berkontrak sebagaimana termuat dalam Pasal 1338. Selain itu, penelitian ini juga mengacu pada putusan-putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) dan telah membentuk yurisprudensi, sebagai sumber hukum tambahan yang dapat memperkaya analisis normatif.

Sementara itu, bahan hukum sekunder yang digunakan meliputi berbagai karya ilmiah seperti buku-buku hukum, skripsi, tesis, disertasi, serta artikel-artikel jurnal yang relevan dengan topik pembahasan. Bahan hukum sekunder ini berfungsi untuk memberikan landasan teoritis dan perspektif konseptual yang lebih luas dalam memahami perbedaan antara hubungan kerja dan hubungan kemitraan, serta implikasi hukumnya terhadap perlindungan tenaga kerja di era ekonomi digital (Marzuki, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hukum mempunyai peranan yang sangat penting di dalam kehidupan masyarakat, salah satunya agar terciptanya ketertiban. Hukum selalu melekat dalam kehidupan manusia. Maka dari itu untuk membicarakan hukum kita tidak dapat lepas

membicarakannya dari kehidupan manusia. Bukan hanya sekedar memenuhi aspek fisik, hukum sebagai produk budaya yang timbul dan berkembang, juga memenuhi aspek eksistensial manusia dalam hidup bermasyarakat. Seluruh rakyat Indonesia menginginkan suasana prikehidupan bangsa yang aman tenram, tertib dan damai berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hukum wajib dilaksanakan dan ditegakkan oleh setiap warga Negara tanpa adanya pengecualian, demi mewujudkan tujuan dan cita-cita tersebut.

Hukum merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan masyarakat, sehingga ada sebuah adagium yang dikenal dalam ilmu hukum, yaitu ubi societas ibi ius, dimana ada masyarakat maka ada hukum. Kehadiran hukum dalam masyarakat sangat penting, dimana fungsi hukum sebagai sosial kontrol merupakan aspek yuridis normatif dari kehidupan masyarakat. Sebagai alat pengendali sosial, hukum dianggap berfungsi untuk menetapkan tingkah laku yang baik dan tidak baik atau perilaku yang menyimpang dari hukum, dan sanksi hukum terhadap orang yang mempunyai perilaku tidak baik. Namun, apa yang dianggap baik oleh seseorang belum tentu baik menurut yang lainnya. Oleh karena itu manusia sebagai makhluk yang senantiasa hidup bersama atau berkelompok, memerlukan perangkat patokan agar tidak terjadi pertentangan kepentingan sebagai akibat dari pendapat yang berbeda-beda mengenai kebaikan tersebut. Manusia selalu ingin hidup tenram, damai dan sejahtera, manusia memerlukan perlindungan terhadap kepentingan-kepentingannya. Maka kemudian terciptalah perlindungan kepentingan berwujud kaidah sosial, termasuk didalamnya

kaidah hukum. Penegakan hukum ketenagakerjaan merupakan unsur terpenting dalam menciptakan nilai keadilan dan kesejahteraan. Perwujudan nilai keadilan terhadap pekerja harus dilakukan untuk memastikan keadilan dan melindungi hak-hak pekerja.

Hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Sebelumnya, Undang-Undang ketenagakerjaan dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah Indonesia mendapatkan kemerdekaannya, regulasi mengenai ketenagakerjaan di Indonesia diatur melalui Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Pokok-pokok Ketentuan Tenaga Kerja telah berusia 14 tahun. Pada tahun 1997, Undang-Undang ini diubah dengan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan regulasi ini menghasilkan berbagai protes dari masyarakat atas Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini, berhubungan dengan isu Menara Jamsostek yang dibangun diduga melalui praktik kolusi dan penyelewengan dana Jamsostek. Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 mengalami penundaan dan akhirnya digantikan dengan UU Ketenagakerjaan (Junaidi et al., 2023).

Pada tanggal 02 November 2020 disahkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Tenaga Kerja, namun Undang-Undang tersebut dilakukan judicial review di Mahkamah Konstitusi, yang menghasilkan Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, yang dalam amar putusannya menyatakan pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai 'tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan'. Menyatakan Undang-Undang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan

dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini. Apabila dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk Undang-Undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka Undang-Undang atau pasal-pasal atau materi muatan Undang-Undang yang telah dicabut atau diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali, demikian bunyi amar putusan Mahkamah Konstitusi (Wibowo & Matheus, 2023). Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 yang kemudian disahkan menjadi UU Cipta Kerja tidak mencabut dan membatalkan UU Ketenagakerjaan, melainkan hanya merevisi beberapa pasal. Jadi, pasal-pasal yang tidak diubah atau dihapus di Undang-Undang Ketenagakerjaan masih tetap berlaku.

Sayangnya umur 2 dekade UU Ketenagakerjaan 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 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 (Soepomo, 1968).

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, terdapat pembedaan antara hubungan kemitraan dan hubungan kerja. Hal ini dikarenakan hubungan kemitraan didasarkan pada Perjanjian dalam Pasal 1338 KUHPerdata, sedangkan hubungan kerja

didasari oleh Perjanjian Kerja UU Ketenagakerjaan. 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.

Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan penggerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu (Aloewic, 1996).

Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja menurut Imam Soepomo yaitu suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah (Soepomo, 1968). Selain itu Husnu dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja (Asikin & others, 2010), yaitu suatu perjanjian dimana pihak

buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.

Hubungan kerja mempunyai beberapa unsur yaitu sebagai berikut:

a. Perintah

Dalam perjanjian kerja unsur perintah ini memegang peranan yang pokok, sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja, dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidak sama yaitu pihak satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah) sedangkan pihak lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.

Dalam Pasal 35 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa (1) pemberi kerja memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja; (2) pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja; (3) pemberi kerja sebagai mana yang dimaksud pada ayat (2) dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan dan mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Oleh karena itu kalau kedudukan kedua belah pihak tidak sama atau ada subordinasi, disitu ada perjanjian kerja. Sebaliknya jika kedudukan kedua belah pihak sama atau ada koordinasi, disitu tidak ada perjanjian kerja, melainkan perjanjian yang lain.

b. Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus adanya suatu pekerjaan yang diperjanjian dan dikerjakan sendiri oleh pekerja. Pekerjaan mana yaitu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerjaan itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut pada pokoknya wajib menjalankan pekerjaannya sendiri, karena apabila pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaan tersebut untuk dilakukan sendiri atau membebankan pekerjaan tersebut kepada orang lain maka akibatnya akan sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Hal ini sudah diatur dalam Pasal 1603a KUHPerdata yang berbunyi Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seseorang ketiga menggantikannya.

c. Adanya Upah

Upah menurut Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan adalah hak/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 perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah dan/ atau akan dilakukan.

Menurut Edwin B. Filippo dalam karya tulisan berjudul "Principles of Personal Management" menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum (Nedeng, 2003). Di dalam Pasal 94 UU Ketenagakerjaan menyebutkan

bahwa komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap.

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdata yang berbunyi Perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUHPerdata, hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

Perjanjian dapat pula diartikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan. Dalam perjanjian dikenal asas kebebasan berkontrak, yang dimaksud asas tersebut yaitu bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian yang berisi macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesesuaian dan ketertiban umum. Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdata yang berbunyi perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Kalimat "dibawah perintah pihak lain" menyatakan bahwa adanya hubungan antara pekerja dengan majikan yaitu hubungan antara bawahan dan atasan, pengusaha memberikan perintah pada pekerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Wewenang untuk memerintah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya. Menurut R. Imam Soepoomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh,

mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan", perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjian dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda "dierstverhandeling") yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus di taati oleh pihak yang lain (Subekti, 1995).

Menurut Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (yang selanjutnya disebut "PKWT") adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.

Berdasarkan ketentuan yang dimaksud, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sesuai dalam Pasal 59 ayat 1 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu", yakni:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam

waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;

c. Pekerjaan yang bersifat musiman; dan

d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (yang selanjutnya disebut "PKWTT") adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausulklausul sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

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 (Rasji et al., 2023). Seiring dengan kemajuan zaman dan perkembangan teknologi, terjadi fenomena ketenagakerjaan yang cukup unik di Indonesia. Salah satu fenomena ketenagakerjaan yang berkembang dalam satu dekade terakhir yaitu munculnya hubungan kemitraan yang semakin *booming* akibat munculnya

transportasi *online* di Indonesia (Annazah et al., 2023).

Pengertian Hubungan Kemitraan

Definisi kemitraan dapat ditemui dalam Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (yang selanjutnya disebut "UU UMKM") yang menyatakan bahwa, "Kemitraan adalah kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar saling memerlukan, mempercayai, memperkuat dan menguntungkan yang melibatkan pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah dengan usaha besar. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 2007), Kemitraan berasal dari kata "Mitra" yang berarti teman, kawan kerja, dan rekan, sedangkan Kemitraan berarti perihal hubungan dan/atau perjanjian kerjasama sebagai mitra.

Menurut para ahli kemitraan adalah hubungan antara dua pihak atau lebih yang bertujuan untuk mencari keuntungan dimana suatu pihak berada dalam kondisi yang lebih rendah dari yang lainnya namun membentuk suatu hubungan yang mendukung keduanya berdasarkan kata sepakat untuk mencapai suatu tujuan. Pola kemitraan usaha terampil dalam pembangunan guna kesejahteraan rakyat (Septiyanto et al., 2022). Kemitraan dikenal dengan istilah gotong royong atau kerjasama dari berbagai pihak, baik secara individual maupun kelompok.

Menurut Notoatmodjo, kemitraan adalah suatu kerja sama formal antara individu-individu, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi untuk mencapai suatu tugas atau tujuan tertentu. Hubungan kemitraan merupakan bentuk kerjasama dua orang atau lebih orang atau lembaga untuk berbagi biaya, resiko, dan manfaat

dengan cara menggabungkan kompetensinya masing-masing. Tujuan kemitraan adalah untuk meningkatkan pemberdayaan usaha kecil dibidang manajemen, produk, pemasaran, dan teknis, disamping agar bisa mandiri demi kelangsungan usahanya sehingga bisa melepaskan diri dari sifat ketergantungan.

Sebagai pengembangan dari Hubungan kemitraan perlu dipegang dan diusahaakan sebagai berikut:

a. Mempunyai tujuan yang sama (*common goal*)

Tujuan dari semua perusahaan sebutulnya sama, yaitu dapat hidup dan berkembang untuk itu, harus terus-menerus menghasilkan barang/jasa yang bermutu dengan harga yang layak sehingga laku terjual di pasaran dengan imbalan imbalan keuntungan yang sama. Kesalahan yang sering terjadi keuntungan merupakan tujuan utama perusahaan.

b. Saling menguntungkan (*mutual benefit*)

Setiap pihak harus saling menghasilkan sesuatu yang saling menguntungkan belah pihak. Terjadinya kegagalan dalam mitra dikarnakan tidak bolehnya menguntungkan satu pihak saja dan merugiakan pihak lain. Saling menguntungkan adalah motivasi yang sangat kuat. Oleh karna itu, tidak ada satu pihak pun yang boleh merasa berada di atas pihak lain dan semua harus merasa dan diperlakukan seajar.

c. Saling mempercayai (*mutual trust*)

Saling percaya disini termasuk dalam perhitungan biaya produksi dan harga barang/jasa yang dihasilkan. Saling percaya juga tidak hanya pada kejujuran dan itikad baik masing-masing, tetapi juga pada kapasitas masing-masing, tetapi juga pada kapabilitas masing-masing untuk memenuhi perjanjian dan kesepakatan bersama, misalnya dalam ketepatan waktu pembayaran, waktu penyerahan, dan

mutu barang. Motivasi utama dalam membangun kemitraan Adalah yang saling percaya untuk membangun kemitraan yang berjangka panjang harus membangun kepercayaan tersebut.

d. Bersifat terbuka (*transparent*)

Bersifat terbuka itu memang dalam batasan-batasan tertentu yang cukup luas pula, data dari kedua belah pihak dapat dilihat oleh pihak lain. Termasuk disini ialah data perhitungan harga dan sejenisnya tentu saja kedua belah pihak terikat secara legal maupun moral untum merahasiakan transparansi dapat meningkatkan saling percaya dan sebaliknya pula saling percaya memerlukan saling keterbukaan.

e. Mempunyai hubungan jangka panjang (*long term relationship*)

Kedua belah pihak merasa saling percaya saling menguntungkan dan mempunyai kepentingan yang sama, cendrung akan bekerjasama dalam waktu yang panjang, tidak hanya 5 tahun atau 10 tahun, tetapi sering kali lebih dari 20 tahun. Hubungan jangka panjang juga memungkinkan untuk meningkatkan mutu produknya.

f. Terus-menerus melakukan perbaikan dalam mutu dan harga/ biaya (*continuous improvement in quality and cost*)

Salah satu perinsip yang penting dalam kemitraan adalah bahwa kedua belah pihak harus senantiasa terus-menerus meningkatkan mutu barang atau jasa serta efisiensi atau biaya atau harga barang/jasa dimaksud. Dengan demikian perusahaan dapat bertahan dalam kompetisi global yang mangkin lama mangkin ketat. Ketahanan dalam kompetisi menyebabkan perusahaan dapat tetap bertahan hidup dan dapat berkembang terus-menerus dalam mutu dan harga barang merupakan kepentingan kedua belah pihak.

Hubungan Kemitraan dalam Praktek Ketenagakerjaan di Indonesia

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. 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*) (Nuraeni, 2020).

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). 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.

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 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). 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") (Susiani, 2020).

Dampak yang timbul terhadap pekerja dalam sistem kemitraan sering kali bersifat signifikan, terutama ketika hubungan kemitraan tersebut pada kenyataannya menyamarkan bentuk hubungan kerja yang sesungguhnya. Dalam praktiknya, banyak perusahaan yang memanfaatkan skema kemitraan sebagai cara untuk menghindari kewajiban hukum yang seharusnya dipenuhi apabila hubungan tersebut dikualifikasikan sebagai hubungan kerja. Akibatnya, para pekerja—yang secara fungsional menjalankan pekerjaan layaknya karyawan tetap—kehilangan hak-hak dasar yang secara normatif dijamin oleh hukum ketenagakerjaan.

Dalam situasi seperti ini, pekerja tidak memperoleh jaminan sosial

ketenagakerjaan, tidak dijamin upah minimum yang layak, dan tidak memiliki akses terhadap perlindungan hukum apabila terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Ketidakjelasan status hukum ini menempatkan pekerja dalam posisi yang rentan, karena mereka tidak memiliki kekuatan tawar yang seimbang untuk menuntut hak-hak yang seharusnya melekat pada hubungan kerja.

Di sisi lain, perusahaan memperoleh keuntungan dari fleksibilitas biaya dan bebas dari tanggung jawab normatif yang semestinya dipikul sebagai pemberi kerja. Kondisi demikian menunjukkan bahwa praktik penyamaran hubungan kerja di balik istilah "kemitraan" telah melahirkan bentuk baru ketidakadilan struktural di dunia kerja. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan idealnya hadir tidak semata-mata untuk mengatur, tetapi juga untuk melindungi, dengan menegaskan batas yang jelas antara hubungan kemitraan dan hubungan kerja agar hak-hak dasar pekerja tidak terabaikan (Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, 2025).

Serikat Pekerja Angkutan Indonesia ("SPA") kembali mendesak pemerintah untuk menghapus hubungan kemitraan antara pengemudi ojol dan kurir dengan aplikator dalam momentum Hari Buruh 1 Mei 2024. Ketua SPA Lily Pujiati meminta status tersebut diganti menjadi hubungan kerja agar mereka mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja tetap sesuai UU Ketenagakerjaan. Hubungan kemitraan antara pengemudi ojol dan kurir dengan aplikator selama ini hanya memeras tenaga para pengemudi untuk profit semata bagi aplikator," kata Lily melalui keterangan tertulis, Rabu 1 Mei 2024. Menurut Lily, hal itu tergambar dari jam kerja yang panjang. Pengemudi ojek online dan kurir, kata dia, dipaksa melalui aplikasi untuk bekerja hingga 18

jam tanpa kepastian orderan dan penghasilan (Rahayuningsih, 2024).

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, para pihak yang terikat dalam hubungan kemitraan secara yuridis tidak memiliki hak untuk memperoleh Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan. Hal ini disebabkan karena pemberian THR secara tegas hanya diperuntukkan bagi pekerja atau buruh yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha, baik berdasarkan PKWT maupun PKWTT, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan peraturan menteri yang mengatur mengenai pemberian THR keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan (Kamalina, 2021).

Dalam hubungan kemitraan, tidak terdapat unsur hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan—yakni unsur pekerjaan, perintah, dan upah—yang menjadi dasar lahirnya hak-hak normatif pekerja, termasuk THR keagamaan. Mitra dalam hubungan kemitraan diposisikan sebagai pihak yang berdiri sejajar dengan perusahaan, bukan sebagai pekerja yang berada dalam posisi subordinatif. Oleh karena itu, hubungan kemitraan tidak menimbulkan kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan hak-hak yang melekat pada pekerja, seperti jaminan sosial, pesangon, atau THR keagamaan.

Ketiadaan hak atas THR bagi mitra kerja sering kali menimbulkan perdebatan, terutama ketika hubungan kemitraan tersebut dalam praktiknya memiliki karakteristik yang menyerupai hubungan kerja. Dalam kondisi demikian, perusahaan seharusnya tidak dapat serta-merta berlindung di balik label "kemitraan" untuk menghindari kewajiban normatifnya. Oleh karenanya, penting bagi pemerintah untuk memperkuat mekanisme pengawasan dan memperjelas kriteria hubungan kerja agar tidak terjadi penyalahgunaan konsep kemitraan yang berujung pada

penghilangan hak-hak pekerja, termasuk hak atas kesejahteraan yang dijamin melalui pemberian THR keagamaan.

Banyaknya pekerja yang dirugikan dan dilanggar haknya oleh pelaku usaha dengan adanya ketidakjelasan mengenai penerapan hubungan kemitraan dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini dikarenakan masih kurangnya pemahaman pekerja tentang hukum ketenagakerjaan, sehingga hak-hak pekerja harus diakomodasi dengan baik oleh pemerintah. Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status hubungan kemitraan dapat meminimalisasi pelanggaran hak-hak pekerja oleh pelaku usaha. Adapun teori perlindungan hukum yang digunakan adalah: Menurut Philipus M. Hardjon dalam bukunya yang berjudul "Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia". Definisi Perlindungan Hukum adalah perlindungan hukum yang berlandaskan prinsip pengakuan harkat dan martabat manusia yang bersumber dari Pancasila, dan prinsip Negara Hukum Pancasila, perlindungan hukum bagi rakyat diarahkan kepada usaha-usaha untuk mencegah terjadinya sengketa antara pemerintah dan rakyat, menyelesaikan sengketa antara pemerintah dan rakyat secara musyawarah serta peradilan merupakan sarana terakhir dalam usaha penyelesaian sengketa antara pemerintah dan rakyat (Septiyanto et al., 2022).

SIMPULAN

Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, penerapan konsep hubungan kemitraan masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal penentuan batas yang jelas antara unsur-unsur hubungan kerja dan hubungan kemitraan itu sendiri. Dinamika dunia kerja yang terus berevolusi akibat kemajuan teknologi dan transformasi

ekonomi digital telah mengaburkan garis pemisah antara keduanya. Dalam kondisi demikian, muncul kebutuhan mendesak untuk melakukan pembaruan terhadap regulasi yang mengatur hubungan kemitraan agar selaras dengan prinsip-prinsip keadilan, keseimbangan, dan perlindungan hukum bagi para mitra yang terlibat di dalamnya.

Pembaruan tersebut perlu diarahkan pada pembentukan kerangka hukum kemitraan yang tidak hanya menekankan aspek kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam hukum perdata, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai perlindungan sosial sebagaimana diamanatkan oleh hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, hubungan kemitraan tidak lagi dimanfaatkan sebagai sarana penyelundupan hukum (*legal smuggling*) untuk menghindari kewajiban pemberi kerja terhadap pekerja, melainkan menjadi bentuk kerja sama yang adil dan setara antara perusahaan dan mitranya.

Urgensi reformulasi hukum kemitraan ini juga didorong oleh kebutuhan untuk mencegah praktik eksploitasi yang mengatasnamakan fleksibilitas kerja, namun pada kenyataannya meniadakan hak-hak dasar pekerja seperti jaminan sosial, penghasilan layak, dan perlindungan keselamatan kerja. Reformasi hukum yang dimaksud diharapkan mampu menegakkan prinsip keadilan substantif dalam hubungan industrial, serta memastikan bahwa setiap bentuk hubungan kerja — baik berbasis kemitraan maupun konvensional — tetap sejalan dengan tujuan pembangunan hukum ketenagakerjaan, yaitu menciptakan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan kepastian hukum bagi dunia usaha.

Selain aspek regulatif, penting pula bagi para pihak—baik pekerja maupun pengusaha—untuk

menanamkan dan mengedepankan prinsip-prinsip kemitraan dalam setiap bentuk hubungan kerja yang dijalankan. Prinsip-prinsip tersebut pada dasarnya telah tercermin dalam Undang-Undang tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UU UMKM), yang menekankan nilai-nilai kesetaraan, saling membutuhkan, saling memperkuat, saling mempercayai, serta menciptakan hubungan yang saling menguntungkan. Prinsip-prinsip ini tidak hanya berfungsi sebagai norma etik dalam interaksi ekonomi, tetapi juga dapat dijadikan sebagai pedoman hukum yang mengarahkan setiap pihak untuk bertindak dengan itikad baik (*good faith*) dalam menjalin hubungan kemitraan.

Itikad baik dalam konteks ini tidak boleh dimaknai secara sempit sebagai sikap subjektif semata, melainkan harus tercermin dalam praktik nyata yang menjamin keseimbangan hak dan kewajiban antara para pihak. Dengan menjunjung tinggi prinsip-prinsip kemitraan tersebut, hubungan antara pengusaha dan mitra kerja dapat berkembang dalam suasana yang konstruktif, transparan, dan berkeadilan. Hal ini tidak hanya mendorong terciptanya relasi kerja yang harmonis, tetapi juga memperkuat daya saing dan keberlanjutan ekonomi di tingkat mikro maupun makro. Pada akhirnya, penerapan prinsip kemitraan yang sejati akan membawa manfaat timbal balik bagi kedua belah pihak—pengusaha memperoleh efisiensi dan kepercayaan operasional, sementara mitra mendapatkan jaminan perlakuan yang adil dan kesempatan untuk berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Aloewic, T. F. (1996). *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial* (11th ed.). BPHN.

Annazah, N. S., Tobing, H., Nasution, F.

A. P., & Muhyiddin, M. (2023). Kondisi Kerja dalam Relasi Kemitraan: Studi Kasus pada Mitra Perusahaan Transportasi Online. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(3), 198–212. <https://doi.org/https://doi.org/10.47198/jnake.v18i3.305>

Asikin, Z., & others. (2010). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo.

Junaidi, Tumuhurry, H., Flora, H. S., Abas, M., & Setiawan, R. (2023). *Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Mafy Media Literasi Indonesia.

Kamalina, A. R. (2021). *Jenis Pekerja yang Tak Berhak Dapat THR, Hubungan Kemitraan Masuk?* Bisnis.Com. https://ekonomi.bisnis.com/read/20220418/12/1523836/jenis-pekerja-yang-tak-berhak-dapat-thr-hubungan-kemitraan-masuk#goog_rewareded

Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia. (2025). *Hapus Outsourcing dan Sistem Kemitraan: Saatnya Kerja Layak Jadi Kenyataan*. Kompasiana. https://www.kompasiana.com/kspicitu4565/683e397fc925c410607be852/hapus-outsourcing-dan-sistem-kemitraan-saatnya-kerja-layak-jadi-kenyataan?page=2&page_images=1

Marzuki, P. M. (2019). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi* (19th ed.). Prenada Media Group.

Nedeng, I. W. (2003). *Lokakarya Dua Hari: Outsourcing Dan PKWT*. Lembangtek.

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

Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (3rd ed.). Balai Pustaka.

Rahayuningsih, R. (2024). *Hari Buruh, SPAI Desak Pemerintah Hapus Hubungan Kemitraan antara Pengemudi Ojol dengan Aplikator*. Tempo. <https://www.tempo.co/ekonomi/hari-buruh-spai-desak-pemerintah-hapus-hubungan-kemitraan-antara-pengemudi-ojol-dengan-aplikator-63102>

Rasji, Fahriza, R., & N., R. I. (2023). Reformasi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Rangka Melindungi Hubungan Kemitraan. *Jurnal Multilingual*, 3(4), 275–282.

Septiyanto, H., Sriwidodo, J., & Mustofa, M. (2022). Implementasi Perjanjian Hubungan Kemitraan Antara Pengemudi dan Perusahaan Jasa Angkutan. *SALAM Jurnal Sosial Dan Budaya Syar'i*, 9(5), 1495–1510. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i5.27606>

Soepomo, I. (1968). *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja*. Bhayangkara.

Subekti, R. (1995). *Aneka Perjanjian* (Sepuluh). Citra Aditya Bhakti.

Susiani, D. (2020). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Pustaka Abadi.

Wibowo, S. H., & Matheus, J. (2023). Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(5), 2560–2565. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/jips.v10i5.2023.2560-2565>