



LAW DEVELOPMENT DIVISION  
2022-2023



# LEGAL REVIEW

**Volume 01 No. 27**

Perspektif Hukum Mengenai Perusahaan Yang Mengikat  
Pekerjanya Dengan Hubungan Kemitraan (Studi Kasus Putusan  
Mahkamah Agung Nomor 103 PK/Pdt.Sus/2010)

Author:

1. Eveline Vania Sirait
2. M Zaenal Abidin Arif
3. Ranga Anugrah W

Reviewed by: Putri Triari Dwijyanthi, S.H., M.H.

**Perspektif Hukum Mengenai Perusahaan Yang Mengikat Pekerjaanya Dengan  
Hubungan Kemitraan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 103  
PK/Pdt.Sus/2010.)**

**I. Pendahuluan**

**1.1 Latar Belakang**

Istilah 'Hubungan Kemitraan' kerap kali dikenal oleh masyarakat dalam sangkut pautnya ke dunia pekerjaan. Kemitraan sebagai suatu jalinan kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, yang melibatkan usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah dan usaha besar tersebut disertai pembinaan dan pengembangan yang dilaksanakan atas dasar prinsip saling membutuhkan, mempercayai, memperkuat dan saling menguntungkan. Tentunya 'Hubungan Kemitraan' diatur dalam Undang-Undang yakni dalam KUHPer Pasal 1313 yang berbunyi "*Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.*" dan juga diatur dalam Pasal 1338 KUHPer, "*Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.*"

Sebuah perusahaan dengan pekerjaanya pasti mengalami hubungan kemitraan, namun hubungan kemitraan ini dilandasi dengan adanya kontrak kerja atau perjanjian diatas lembar hitam putih. Hubungan Kemitraan merupakan satu instrumen kerjasama yang mengacu kepada terciptanya suasana keseimbangan, keselarasan dan keterampilan yang didasari saling percaya antara para pihak yang bermitra melalui adanya prestasi yang terjadi. Para pihak dalam melaksanakan kemitraan mempunyai kedudukan hukum yang setara. Para pihak yang dimaksud adalah kreditur dan debitur. Para pihak tersebut setara dalam arti pihak yang mengikat perjanjian kemitraan memiliki kedudukan hukum yang sama dengan hak dan kewajiban yang patut dilaksanakan sebagaimana diatur dalam perjanjian.

**1.2 Rumusan Masalah**

1.2.1 Bagaimana akibat hukum yang ditimbulkan jika perusahaan menggunakan hubungan kemitraan untuk mengikat pekerjaanya?

1.2.2 Penyelesaian hukum apa yang dapat dilakukan oleh pekerja yang terikat dengan hubungan kemitraan yang semestinya hubungan kerja?

## II. Pembahasan

### 2.1 Bagaimana akibat hukum yang ditimbulkan jika perusahaan menggunakan hubungan kemitraan untuk mengikat pekerjanya?

Berdasarkan pada pasal 1 Angka 13 Undang-undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, menyatakan bahwa 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. Selain didasarkan atas prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan sebagaimana disebutkan di atas, para pihak dalam kemitraan mempunyai kedudukan hukum yang setara.<sup>1</sup>

Meskipun definisi dari kemitraan telah jelas sebagaimana disampaikan di atas, namun dalam praktik tak jarang terjadi pengaburan status hukum antara hubungan kemitraan atau hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerjanya. Hal tersebut dilatarbelakangi karena perusahaan tidak ingin terikat oleh hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, sehingga perusahaan sengaja membuat hubungan hukum yang terjalin dengan pekerjanya adalah berupa hubungan kerja sama (kemitraan).

Penyelundupan hukum adalah suatu perbuatan dengan tujuan untuk menghindarkan suatu syarat atau suatu akibat hukum tertentu yang tidak dikehendaki, ataupun untuk mewujudkan atau menciptakan suatu akibat hukum yang dikehendaki, dengan kata lain seseorang melakukan penyelundupan hukum dengan tujuan agar diberlakukan hukum yang lain dari hukum yang seharusnya digunakan,<sup>2</sup> maka untuk mengetahui agar suatu hubungan kerja tidak diselundupkan dengan hubungan kemitraan perlu mengetahui unsur- unsur suatu hubungan hukum dapat dikatakan hubungan kerja. Penyelundupan hukum biasanya digunakan untuk meniyasati suatu masalah hukum yang melibatkan mereka dan mengubah akibat hukum suatu perbuatan tersebut dari merugikan menjadi menguntungkan dengan dilatarbelakangi alasan dan bermacam tujuan.<sup>3</sup>

Hubungan kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1 angka 15 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah.<sup>13</sup> Suatu hubungan kerja

---

<sup>1</sup> Pasal 104 Ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

<sup>2</sup> Seto Bayu, 2001, *Dasar-Dasar Hukum Perdata Internasional*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 45.

<sup>3</sup> *Ibid.* hlm 89.

tidak bisa timbul dari hubungan kemitraan, melainkan harus dari perjanjian kerja,<sup>4</sup> namun hubungan kemitraan dapat berubah menjadi hubungan kerja jika pada tindakan pekerja terbukti ada unsur hubungan kerja yaitu pekerja, perintah, dan upah dalam hubungan kemitraan tersebut.<sup>5</sup>

Suatu Hubungan Hukum agar dapat dikatakan Hubungan Kerja harus memenuhi unsur hubungan kerja yang dimaksud oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu:

### **1. Pekerjaan**

Pekerjaan adalah pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerjaan merupakan sesuatu yang amat sentral jika membahas tentang hukum perburuhan. Di dalam KBBI kata pekerjaan disamakan dengan tugas kewajiban. Sementara itu kata pekerjaan diartikan sebagai barang apa yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan, dan sebagainya). Jika makna ini yang diikuti, maka pekerjaan merupakan sesuatu yang dikerjakan yang merupakan suatu tugas atau kewajiban.

### **2. Upah**

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang diterapkan 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.<sup>6</sup>

### **3. Perintah**

Menurut KUHPerdata kata “perintah” harus ditautkan dengan dilakukannya pekerjaan. Dengan pendekatan komparasi makna “perintah” yang terkandung di dalam KUHPer dapat ditarik semakna dengan makna “perintah” di dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian salah satu elemen makna kata “perintah” di dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah bahwa perintah harus ditautkan dengan dilakukannya pekerjaan.<sup>7</sup> Berlakunya

---

<sup>4</sup> Shanti Rachmadsyah, Hubungan Mitra Kerja, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4c46e1aad6f11/hubungan-mitra-kerja/>, diakses pada 15 September 2023 pukul 14:37 WIB.

<sup>5</sup> IHW, Saat Hubungan Kemitraan Menjadi Hubungan Kerja, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20668/saat-hubungan-kemitraan-menjadi-hubungan-kerja/>, diakses pada 15 September 2023 pukul 14:44 WIB

<sup>6</sup> Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>7</sup> Abdul Rachmad Budiono, 2012, Makna “Perintah” Sebagai salah satu hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Arena Hukum*, Vol 6(2), hlm 139

asas yang menyatakan bahwa setiap perbuatan pasti bermotif. Perintah Pemberi pekerjaan/pengusaha terhadap pekerja juga harus bermotif. Artinya perintah itu harus mempunyai motif yang masuk akal dan sesuai dengan tujuan dilakukannya suatu pekerjaan itu (motif mempekerjakan).<sup>8</sup>

Ketiga unsur hubungan kerja ini bersifat kumulatif, berarti jika salah satu unsur tidak terpenuhi maka suatu hubungan hukum tersebut tidak dapat dikatakan hubungan kerja. Oleh karena itu merupakan hal yang amat penting untuk menentukan apakah hubungan hukum tertentu merupakan hubungan kerja atau bukan hubungan kerja. Dikatakan demikian sebab ada konsekuensi yang amat berbeda jika sesuatu hubungan hukum diklasifikasikan hubungan kerja atau bukan hubungan kerja.<sup>9</sup>

Apabila melihat putusan Mahkamah Agung Nomor 103 PK/Pdt.Sus/2010 tersebut, bahwa PT. SADIKUN NIAGAMAS RAYA yang berkedudukan di Jalan Plumpang Semper No. 62 Jakarta Utara selaku Pemohon PK (Peninjauan Kembali) mengajukan salah satu alasan pengajuan PK ke Mahkamah Agung adalah bahwa hubungan hukum yang terjalin antara para pengemudi dan perusahaan adalah bersifat kemitraan, insidental, dan freelance, sehingga bukan merupakan hubungan industrial (hal. 47). Namun kemudian, Majelis Hakim menyatakan bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan secara hukum dan dalam amarnya majelis hakim menolak PK yang diajukan oleh pemohon (perusahaan) (hal. 47 - 48) karena hubungan hukum yang dibentuk oleh PT. SADIKUN NIAGAMAS RAYA dengan keempat supirnya secara otomatis berubah menjadi hubungan kerja yang diakibatkan oleh adanya ketiga unsur tersebut dalam perjanjiannya.

Dalam kasus yang lain, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta berpendapat bahwa sebuah perusahaan telah salah kaprah dalam menerapkan perjanjian mitra kerja, karena menurut Majelis Hakim hubungan antara seorang pekerja dengan perusahaannya adalah sebagai hubungan kerja, mengingat penggugat (pekerja) mendapat dari tergugat (perusahaan) pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, hubungan kemitraan akan berubah menjadi hubungan kerja apabila unsur-unsur hubungan kerja yaitu unsur pekerjaan, upah, dan perintah telah terpenuhi.

---

<sup>8</sup> Amin Maulana, 2020, PENYELUNDUPAN HUKUM DENGAN MENGGUNAKAN HUBUNGAN KEMITRAAN PADA STATUS YANG SEHARUSNYA HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN DENGAN PEKERJANNYA, Suara Keadilan Vol 21(1), hlm 26

<sup>9</sup> Abdul Rachman, *Op. Cit* (hlm 138)

## **2.2 Penyelesaian hukum apa yang dapat dilakukan oleh pekerja yang terikat dengan hubungan kemitraan yang semestinya hubungan kerja?**

Konflik yang lahir disebabkan oleh tenaga kerja yang haknya sudah dilanggar dengan melakukan suatu keputusan oleh satu pihak saja serta tidak disertai dengan kewajiban perusahaan guna memenuhi hak para tenaga kerja yang di PHK dengan dalih bahwa hubungannya merupakan hubungan kemitraan, yang menyebabkan permasalahan pemutusan hubungan hukum yang dilaksanakan oleh perusahaan bisa digolongkan sebagai perselisihan pemutusan hubungan kerja.<sup>10</sup>

Menurut Pasal 1 Angka 4 UU Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebutkan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>11</sup> Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa terjadi disebabkan oleh berakhirnya waktu tertentu yang sebelumnya sudah disepakati atau diperjanjikan serta bisa juga terjadi disebabkan oleh perselisihan diantara pekerja dengan pemberi kerja, si pekerja meninggal dunia maupun karena hal-hal yang lain.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud PHK merupakan pengakhiran hak serta kewajiban diantara tenaga kerja dengan pemberi kerja. Sedangkan Lalu Husmi berpandangan bahwa PHK merupakan sebuah peristiwa yang tidak diinginkan terjadinya, terlebih oleh kalangan tenaga kerja sebab dengan PHK para tenaga kerja yang berkaitan akan kehilangan sumber penghasilan guna menghidupi dirinya sendiri beserta dengan keluarganya. Sehingga semua pihak-pihak terkait di dalam hubungan industrial baik para pengusaha, tenaga kerja, bahkan pemerintah disertai semua usaha harus mengupayakan agar tidak sampai terjadinya PHK.<sup>12</sup> Perbuatan maupun penyelesaian hukum yang bisa dilaksanakan oleh tenaga kerja berhubungan dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, yakni tercantum di dalam Undang-Undang penyelesaian hubungan Industrial telah diatur secara lengkap, khusus dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja, tak hanya Undang-Undang Penyelesaian Hubungan Industrial saja yang mengatur, melainkan terdapat juga di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah diatur secara nyata mulai dari pasal 150 hingga pasal 172.

---

<sup>10</sup> Amin Maulana, 2020, PENYELUNDUPAN HUKUM DENGAN MENGGUNAKAN HUBUNGAN KEMITRAAN PADA STATUS YANG SEHARUSNYA HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN DENGAN PEKERJANNYA, Suara Keadilan Vol 21(1), hlm 27

<sup>11</sup> Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>12</sup> A.A Lita Cintya Dewi dkk, "Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Dipenuhi Hak-Hak Nya Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", (Denpasar), hal 4.

Upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja senantiasa berfokus pada status lembaga kerjasama bipartit maupun penyelesaian secara dan di tingkat bipartit.<sup>13</sup> Menurut ketentuan Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan bipartit merupakan perundingan antara pekerja/buruh maupun serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>14</sup> Konflik terkait hubungan industrial yang tidak diproses secara bipartit dinyatakan sebagai perselisihan hubungan Industrial serta dengan terpaksa memerlukan intervensi dari pihak ketiga. Proses upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial bisa melalui 4 tahap, yakni 2 tahap di luar pengadilan serta 2 tahap di dalam pengadilan yakni tahap diluar pengadilan : perundingan bipartit, Tripartit (Arbitrase maupun Konsiliasi dan mediasi). Sedangkan tahap di dalam pengadilan melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri, selanjutnya adalah Mahkamah Kasasi di Mahkamah Agung.

Jadi pada dasarnya langkah-langkah lembaga penyelesaian hubungan industrial yang bisa ditempuh berdasarkan golongan perselisihan hubungan industrial yang tengah berlangsung, para tenaga kerja bisa memakai haknya guna melaksanakan perbuatan maupun upaya hukum berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK).

### **III. Penutup**

#### **3.1 Kesimpulan:**

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. Selain didasarkan atas prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan, para pihak dalam kemitraan mempunyai kedudukan hukum yang setara. Hubungan kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1 angka 15 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Suatu hubungan kerja tidak bisa timbul dari hubungan kemitraan, melainkan harus dari perjanjian kerja namun hubungan kemitraan dapat berubah menjadi hubungan kerja jika pada tindakan pekerja terbukti ada unsur hubungan

---

<sup>13</sup> Amin Maulana, 2020, PENYELUNDUPAN HUKUM DENGAN MENGGUNAKAN HUBUNGAN KEMITRAAN PADA STATUS YANG SEHARUSNYA HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN DENGAN PEKERJANNYA, Suara Keadilan Vol 21(1), hlm 27

<sup>14</sup> Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

kerja yaitu pekerja, pemerintah, dan upah dalam hubungan kemitraan tersebut. Konflik terkait hubungan industrial yang tidak diproses secara bipartit dinyatakan sebagai perselisihan hubungan Industrial serta dengan terpaksa memerlukan intervensi dari pihak ketiga. Proses upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial bisa melalui 4 tahap, yakni 2 tahap di luar pengadilan serta 2 tahap di dalam pengadilan yakni tahap diluar pengadilan : perundingan bipartit, Tripartit (Arbitrase maupun Konsiliasi dan mediasi). Sedangkan tahap di dalam pengadilan melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri, selanjutnya adalah Mahkamah Kasasi di Mahkamah Agung.

### **3.2 Saran:**

Penulis menyarankan kepada perusahaan dan para pekerja untuk teliti terhadap perjanjian kerja yang diberikan oleh perusahaan, karena tidak jarang masih banyak perusahaan "nakal" yang dengan sengaja mengaburkan perjanjian kerja dengan perjanjian kerja sama demi mendapatkan keuntungan dari hal tersebut. Hubungan kemitraan dengan hubungan kerja adalah dua hal yang sangat berbeda dan memiliki akibat hukum yang berbeda pula, dimana dalam hubungan kerja pekerja dan pengusaha sama sama tunduk dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja sedangkan dalam hubungan kemitraan pada dasarnya para pihak hanya terikat pada isi perjanjian kerja sama yang ada saja. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan dan pekerja untuk jeli dalam melihat jenis perjanjian yang dibuat karena akan berdampak pada hak dan kewajiban yang harus dipenuhi nantinya.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku Teks

Seto Bayu. 2001. *Dasar-Dasar Hukum Perdata Internasional*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

### Undang-Undang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. *Ketenagakerjaan*. 25 Maret 2003. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Jakarta

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. 14 Januari 2004. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Jakarta

Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

### Jurnal

Abdul Rachmad Budiono. 2012. Makna “Perintah” Sebagai salah satu hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Arena Hukum*. 6: 139.

Amin Maulana. 2020. Penyelundupan Hukum Dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan Pada Status Yang Seharusnya Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dengan Pekerjaannya. *Suara Keadilan*. 21: 26.

A.A Lita Cintya Dewi dkk. Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Dipenuhi Hak-Hak Nya Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Journal Ilmu Hukum*. 2: 5.

### Website

Shanti Rachmadsyah. 2010. Hubungan Mitra Kerja. <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4c46e1aad6f11/hubungan-mitra-kerja/>. 15 September 2023 (14:37).

IHW. 2008. Saat Hubungan Kemitraan Menjadi Hubungan Kerja. <https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20668/saat-hubungan-kemitraan-menjadi-hubungan-kerja/>. 15 September 2023 (14:44).