



Implementasi Perjanjian Hubungan Kemitraan Antara Pengemudi dan Perusahaan Jasa Angkutan*

Hardi Septiyanto,¹ Joko Sriwidodo,² Marni Mustofa³

Universitas Jayabaya Jakarta



[10.15408/sjsbs.v9i5.27606](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i5.27606)

Abstract

A partnership agreement between employers and workers can only occur if both parties have equal bargaining power. The method used in this research is normative legal research which is carried out as an effort to obtain the necessary data in connection with the problem. The results of the study stated that the partnership agreement between the driver and the transportation service company was obtained by making a partnership agreement between the driver and the transportation service entrepreneur as a reflection of the principle of balance for the parties. The partnership agreement must be able to determine the distribution in the percentage of commissions/or fees and must also provide safety guarantees in driving such as accident insurance, occupational health and safety (K3) insurance and other social security.

Keywords: Agreement; Partnership Relations; Partnership Agreement

Abstrak

Perjanjian hubungan kemitraan antara pengusaha dan pekerja hanya dapat terjadi apabila kedua pihak mempunyai kekuatan tawar menawar yang seimbang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang dilakukan sebagai upaya untuk mendapatkan data yang diperlukan sehubungan dengan permasalahan. Hasil penelitian menyatakan bahwa perjanjian hubungan kemitraan antara Pengemudi dan Perusahaan Jasa Angkutan diperoleh dengan cara membuat perjanjian hubungan kemitraan pengemudi dan pengusaha jasa angkutan sebagai cerminan asas keseimbangan bagi para pihak. Perjanjian hubungan kemitraan harus dapat menentukan pembagian dalam presentase komisi /atau fee dan juga harus memberikan jaminan keselamatan dalam berkendara seperti asuransi kecelakaan, jaminan kesehatan keselamatan kerja (K3) dan jaminan sosial lainnya.

Kata Kunci: Perjanjian; Hubungan Kemitraan; Perjanjian Kemitraan

*Received: February 12, 2022, Revision: February 25, 2022, Published: August 13, 2022.

¹ **Hardi Septiyanto** adalah Mahasiswa di Universitas Jayabaya Jakarta Email: Hardiseptiyanto@gmail.com

² **Joko Sriwidodo** adalah Dosen Pembimbing di Universitas Jayabaya Jakarta. Email: mail.jokosriwidodo@gmail.com

³ **Marni Mustofa** adalah Dosen Pembimbing di Universitas Jayabaya Jakarta. Email: emmyarni@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha tidak selalu diartikan sebagai hubungan kerja, tergantung dari pemahaman pengusaha, pekerja, pemerintah dalam hal ini instansi ketenagakerjaan, hakim pengadilan hubungan industrial. Perbedaan pemahaman sendiri terhadap hubungan pekerja dengan pengusaha secara *ontology* aliran filsafah hukum *legal constructivism* adalah *relativita*. *legal constructivism* memakai hukum sebagai realitas yang majemuk sekaligus beragam. Dalam hal ini, hukum terbentuk berdasarkan pengalaman sosial individual yang sejatinya bersifat lokal dan spesifik.⁴ Perjanjian Kemitraan dalam Bisnis Transportasi awalnya hanya dimiliki pihak pengemudi dengan perusahaan transportasi, hubungan antara pengemudi dengan perusahaan transportasi yang meskipun dinamakan perjanjian kemitraan, sejatinya adalah hubungan kerja karena memenuhi subjek hubungan kerja dan unsur perjanjian kerja.⁵

Definisi kemitraan dapat ditemui dalam pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomer 20 tahun 2008 tentang Usaha mikro, kecil, dan menengah. 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.”⁶

Hubungan kerja adalah hubungan buruh (pekerja) dan majikan (pengusaha) setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh (pekerja) mengikatkan diri kepada pihak kedua, majikan (pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁷ Hubungan Kerja adalah Hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut bahwa akan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁸

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni perusahaan dan Perusahaan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁹ Syarat sahnya perjanjian kerja harus memenuhi syarat materil (Pasal 52, 55,58,59 dan 60 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) dan syarat formil (Pasal 54 dan 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang

⁴ Willy Farianto. (2019). *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Jakarta: Sinar Grafika. Hlm 6-7

⁵ Willy Farianto. (2019). *Pola Hubungan Hukum....* Hlm. 114

⁶ Undang-Undang Nomer 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil, dan Menengah, pasal 1 angka 13

⁷ Muhammad Sadi Is dan Sobandi. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Kencana. Jakarta, Hlm 140

⁸ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15

⁹ Koesparmono Irsan dan Armansyah. (2016). *Hukum Tenaga Kerjaan (Suatu Pengantar)*, Jakarta: Erlangga. Hlm 68

Ketenagakerjaan). Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara materil perjanjian kerja dibuat atas dasar: a) Kesepakatan kedua belah pihak; b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan; d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dasar hukum a dan b merupakan syarat subjektif, sedangkan dasar hukum c dan d merupakan syarat objektif. Dalam hal terjadi di mana perjanjian kerja tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta perjanjian itu dibatalkan oleh hakim. Kemudian, apabila perjanjian itu tidak memenuhi syarat objektif, perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan sehingga para pihak tidak memiliki dasar untuk saling menuntut di muka sidang pengadilan. Kemudian ketentuan Pasal 55 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa "Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak."¹⁰

B. METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini Peneliti menggunakan penelitian yuridis normatif. Penelitian Hukum Normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.¹¹ Yuridis normatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk meneliti asas-asas hukum, sistematika hukum, sejarah hukum dan perbandingan Hukum. Suatu kegiatan Ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan menganalisisnya.¹² Dengan melakukan metode pendekatan yang mengkaji permasalahan hukum berdasarkan aturan normatif yang dikaitkan dengan kondisi yang berkembang di masyarakat. Pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang menyangkut pada kedudukan perjanjian kemitraan, sehingga melalui pendekatan tersebut akan dapat ditemukan bagaimana seharusnya kedudukan perjanjian kemitraan. Adapun sumber bahan hukum yang dapat diklasifikasikan dalam 3 (tiga) jenis, yaitu:¹³ *Pertama*; Bahan Hukum Primer. Data primer atau data dasar dalam penelitian ini diperlukan untuk memberikan pemahaman secara jelas dan lengkap terhadap data sekunder. Bahan hukum primer berupa perundang-undangan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan antara lain: 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata; 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 3) Undang-Undang

¹⁰ Abdul Khakim. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. hlm 50

¹¹ Sarjono Soekanto & Sri Mamuji. (2012). *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Pers. hlm. 14

¹² Soejono Soekanto. (2010). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Perss. hlm. 43.

¹³ Soejono Soekamto, Hlm. 15.

Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Umum; 4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2000 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah; 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Bukan Penerima Upah. Bahan. *Kedua*, Hukum Sekunder. Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder bersumber dari buku-buku, dokumen-dokumen, artikel dalam berbagai majalah ilmiah atau jurnal hukum, makalah-makalah dan literatur pendapat para sarjana dan bahan-bahan terkait yang dapat digunakan sebagai acuan dan membantu penelitian ini. *Ketiga*, Bahan Hukum Tersier. Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya, dalam penelitian ini. Bahan hukum tersier yang peneliti gunakan adalah kamus-kamus, baik Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris, maupun Kamus Hukum yang diperoleh dari Perpustakaan Universitas Jayabaya. Penelitian ini dilakukan menggunakan objek Putusan Perkara Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn dan Putusan Perkara Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst. yang mana merupakan sengketa hubungan kemitraan antara pengusaha jasa angkutan dan pengemudi yang mana ditemukan hasil putusan yang berbeda.

C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Perjanjian Hubungan Kemitraan Antara Pengemudi dan Pengusaha Jasa Angkutan Dalam Sistem Hukum Indonesia

Dalam rumusan masalah pertama yang dikaji adalah Hubungan Kemitraan dengan perjanjian, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori perjanjian sebagai kerangka pemikiran. Adapun teori perjanjian yang digunakan sebagai berikut: Menurut Subekti dalam bukunya yang berjudul "Hukum Perjanjian" definisi Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanjian kepada seorang lainnya /atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari peristiwa ini timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji/atau kesanggupan yang diucapkan/atau ditulis.

Dengan demikian hubungan antara perjanjian dan perikatan, bahwa perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan. Perjanjian adalah sumber dari perikatan, disamping sumber-sumber lain. Suatu perjanjian juga di namakan persetujuan, karena dua pihak itu setuju melakukan sesuatu, dapat dikatakan bahwa dua perkataan (perjanjian dan persetujuan) itu adalah sama artinya.

Perjanjian merupakan sumber terpenting yang melahirkan perikatan. Memang paling banyak perikatan yang diterbitkan oleh perjanjian, tetapi ada juga perikatan yang lahir dari undang-undang.¹⁴

¹⁴ Subekti. (1984). *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Internusa. Cetakan Ke VIII. Hlm. 1

Syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat menurut pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata: 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; 2) Cakap untuk membuat suatu perjanjian; 3) Mengenai suatu hal tertentu; 4) Suatu sebab yang halal. Dua syarat yang pertama, dinamakan syarat-syarat subyektif, karena mengenai orang-orangnya/atau subyeknya yang mengadakan perjanjian. Sedangkan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat-syarat obyektif karena mengenai perjanjian sendiri oleh obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu.¹⁵

Dalam hal syarat subjektif tidak terpenuhi, salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta supaya perjanjian dibatalkan/atau dapat dibatalkan (*vernietigbaar*) ke pengadilan, perjanjian itu juga, mengikat selama tidak dibatalkan oleh pengadilan. Dalam hal syarat objektif tidak terpenuhi, perjanjian itu batal demi hukum (*null and void*). Artinya: dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan.¹⁶

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dikaitkan dengan teori perjanjian dan Hasil Penelitian dalam Putusan Perkara Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn dan Putusan Perkara Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst. Ditemukan hasil putusan yang berbeda. Dalam Putusan Perkara Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst. ditemukan fakta bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut berpendapat bahwa Terbukti bahwa Hubungan Kerja antara Pengemudi sebagai Penggugat dan Pengusaha Jasa Angkutan Barang sebagai Tergugat adalah Hubungan Kemitraan.

Definisi kemitraan dapat ditemui dalam pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomer 20 tahun 2008 tentang Usaha mikro, kecil, dan menengah 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”.¹⁷

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kemitraan berasal dari kata “Mitra” yang berarti teman, kawan kerja, dan rekan, sedangkan Kemitraan berarti perihal hubungan /atau perjanjian kerjasama sebagai mitra.¹⁸ Dengan Terbukti bahwa Hubungan Kerja antara Pengemudi sebagai Penggugat dan Tergugat Pengusaha Jasa Angkutan Barang adalah Hubungan Kemitraan. Berdasarkan addendum perjanjian kemitraan (bukti awal T-2) tertanggal 1 Juni 2013 yang dibuat dan menandatangani para pihak tertanggal 1 Juni 2013, maka mengacu pada Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) yang menyatakan “semua persetujuan yang dibuat sebagai Undang-Undang berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain kesepakatan kedua

¹⁵ Subekti. (1984). *Hukum Perjanjian....*, hlm. 17

¹⁶ Subekti. (1984). *Hukum Perjanjian,...*hlm. 20

¹⁷ Undang-Undang Nomer 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah, pasal 1 angka 13

¹⁸ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Depdikbud. (1991). Jakarta: Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka. Hlm. 28

belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh Undang-Undang, persetujuan harus dilaksanakan dengan itikat baik".¹⁹ Perjanjian kemitraan tersebut adalah berlaku sebagai undang-undang yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya, dalam hal ini Pengemudi sebagai Penggugat dan Pengusaha Jasa Angkutan Barang sebagai Tergugat.

Hal-hal yang mendasari hubungan hukum antara Pengemudi sebagai Penggugat dan Tergugat Pengusaha Jasa Angkutan Barang adalah Hubungan Kemitraan dan bukan merupakan hubungan kerja sebagaimana yang didalilkan dalam surat gugatan Pengemudi sebagai Penggugat adalah sebagai berikut:

Tidak ada unsur upah, faktanya Penggugat bekerja pada perusahaan Tergugat sebagai Pengemudi mobil angkut kargo ataupun kontainer, dengan sistem komisi, yaitu dari sisa seluruh jenis pengeluaran dalam menjalankan tugas /atau pekerjaan seperti bahan bakar, biaya jalan, biaya administrasi ataupun biaya hidup serta bonus (bukti awal T-2). Berdasarkan bukti T-5 mengenai perhitungan penghasilan Penggugat bahwa penghasilan Penggugat (Pengemudi) diatur berdasarkan jumlah tarikan (*Job*) dimana besar kecil penghasilan yang diterima Penggugat adalah tidak selalu sama, tergantung jumlah tarikan, jarak dan sisa uang jalan berupa bonus dan insentive. Menurut Mohammad Jafar Hafsah dalam buku "Kemitraan Usaha" bahwa Kemitraan adalah suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua belah pihak /atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan.²⁰

Tidak ada unsur perintah, Penggugat sebagai Pengemudi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, intruksi-intruksi khusus dalam mengangkut kontainer adalah dari pihak ketiga sebagai pemilik barang atau dengan kata lain tidak ada unsur perintah. Fakta berdasarkan bukti T-3 dan T-4 mengenai surat pernyataan dari Penggugat diketahui bahwa barang yang diangkut Penggugat menggunakan mobil Tergugat milik MOT, yang kesemuanya adalah milik pihak ketiga, untuk diantarkan Penggugat ketempat tujuan dari pihak ketiga.

Perjanjian antara pengemudi dan pengusaha jasa angkutan merupakan perjanjian kemitraan, karena perusahaan jasa pengangkutan hanya sebagai perantara untuk mengantarkan barang milik customer, dan untuk pembagian keuntungan antara pengemudi dan pengusaha jasa angkutan menggunakan sistem bagi hasil. Tidak ada unsur pekerjaan, waktu kerja penggugat sebagai pengemudi tidak terikat dan tidak tunduk pada ketentuan aturan waktu jam kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Perjanjian Kerja Bersama. Faktanya Penggugat diberikan kebebasan waktu untuk mengoperasikan kendaraan hal ini dapat dilihat Penggugat dapat bekerja dalam satu bulan 9 sampai dengan 23 hari (bukti T-5).

¹⁹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP, Pasal 1338

²⁰ Mohammad Jafar hafsah. (2000). *Kemitraan Usaha*. Jakarta: PT. Pustaka Sinar Harapan. hlm. 21

Berbeda dengan Putusan Perkara Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara berpendapat bahwa perjanjian kemitraan antara Pengemudi sebagai Penggugat dan Pengusaha Jasa Angkutan Barang sebagai Tergugat merupakan mitra kerja hanyalah siasat Tergugat untuk menghindari kewajiban membayar pesangon maupun santunan hari tua para pekerjaannya termasuk Penggugat.

Mengenai hubungan kemitraan antara Pengemudi sebagai Penggugat dan Pengusaha Jasa Angkutan Barang sebagai Tergugat, sebagaimana didalilkan Tergugat menjadi terbantahkan mengingat faktanya hubungan kemitraan antara Penggugat dengan Tergugat terjadi berulang-ulang, dan pekerja yang dilakukan Penggugat sebagai Pengemudi adalah pekerjaan yang terus menerus, bersifat tetap serta tidak berhubungan dengan produk baru. Syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat menurut pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata: 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; 2) Cakap untuk membuat suatu perjanjian; 3) Mengenai suatu hal tertentu; 4) Suatu sebab yang halal. Dua syarat yang pertama, dinamakan syarat-syarat subyektif, karena mengenai orang-orangnya/atau subyeknya yang mengadakan perjanjian. Sedangkan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat-syarat obyektif karena mengenai perjanjian sendiri oleh obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu.

Dalam hal syarat objektif tidak terpenuhi, perjanjian itu batal demi hukum (*null and void*). Artinya: dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan.²¹ Sehingga perjanjian kemitraan tersebut bertentangan dengan Pasal 59 ayat (4) dan (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, dalam ayat (4) "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasari atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun", dan ayat (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)"²². Faktanya bahwa terbukti Penggugat adalah pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), Sebagaimana bukti yang mengemuka di dalam persidangan, kedudukan Penggugat sebagai Pengemudi perusahaan Tergugat telah memenuhi unsur Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan "Hubungan Kerja adalah hubungan pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memenuhi unsur Pekerjaan, Upah dan Perintah."²³ atas dasar tersebut peneliti menguraikan sebagai berikut:

Unsur Pekerjaan Mengenai hubungan kemitraan antara Penggugat sebagai Pengemudi dan Tergugat sebagaimana didalilkan Tergugat menjadi terbantahkan mengingat faktanya hubungan kemitraan antara Penggugat dengan Tergugat terjadi berulang-ulang, dan pekerja yang dilakukan Penggugat sebagai Pengemudi adalah

²¹ Subekti. (1984). *Hukum Perjanjian*....hlm. 20

²² Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) dan ayat (7).

²³Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15.

pekerjaan yang terus menerus, bersifat tetap serta tidak berhubungan dengan produk baru, sehingga perjanjian kerja tersebut bertentangan pasal 59 ayat (1) dan (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan terbukti Penggugat adalah pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT). Berdasarkan uraian pertimbangan di atas, maka perjanjian kemitraan kerja antara Pengusaha Jasa Angkutan Barang dengan Pengemudi yang merupakan mitra kerja hanyalah siasat Tergugat untuk menghindari kewajiban membayar pesangon maupun santunan hari tua para pekerjaannya termasuk Penggugat.²⁴

Unsur Perintah: Walaupun dalam hal ini Penggugat sebagai Pengemudi melakukan Pemborongan terhadap jasa Penggugat namun Penggugat telah menggunakan truk angkutan yang dimiliki oleh Penggugat adalah pekerja tetap yang telah terpercayai untuk memegang asset perusahaan sebagaimana bukti berupa surat tanda kendaraan bermotor (STNK) milik perusahaan Tergugat.²⁵ Adanya Upah: Penggugat dibayar secara harian sehingga pendapatan perbulan yang diterima Penggugat juga bervariasi, oleh karenanya majelis hakim merujuk kepada upah minimum Kota Medan tahun 2018 sebesar Rp. 2.749. 074,- (dua juta tujuh ratus empat puluh Sembilan ribu tujuh puluh empat rupiah).²⁶

2. Perlindungan Hukum Dalam Perjanjian Hubungan Kemitraan Antara Pengemudi dan Pengusaha Jasa Angkutan Dalam Sistem Hukum Indonesia

Dalam rumusan masalah kedua yang dikaji adalah Perlindungan Hukum dengan Perjanjian Hubungan Kemitraan, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori perlindungan hukum sebagai kerangka pemikiran. 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.²⁷

Perlindungan hukum bagi rakyat yang sifatnya preventif terutama diutamakan kepada usaha untuk mencegah, atau setidaknya-tidaknya untuk mengurangi sengketa yang mungkin terjadi antara pemerintah dan rakyat. Sarana seperti itu cocok untuk

²⁴Direktori Putusan Mahkamah Agung RI, Nomor 47/Pdt.Sus-Phi/2019/PN.Mdn, putusan.mahkamahagung.go.id, 24 Mei 2019, Hlm 22

²⁵Direktori Putusan Mahkamah Agung RI, Nomor 47/Pdt.Sus-Phi/2019/PN.Mdn, putusan.mahkamahagung.go.id, 24 Mei 2019, Hlm 22

²⁶Direktori Putusan Mahkamah Agung RI, Nomor 47/Pdt.Sus-Phi/2019/PN.Mdn, putusan.mahkamahagung.go.id, 24 Mei 2019, Hlm 23

²⁷ Philipus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Cetakan pertama. hlm. 210

kita karena sejalan dengan asas keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan asas kerukunan.

Mekanisme perlindungan hukum preventif meliputi: pertama, kewajiban organ Administrasi Negara untuk memberikan informasi, kedua hak (rakyat) untuk didengar dalam praktek, pada dasarnya dua aspek ini saling berkaitan karena penerapannya menunjukkan adanya jalur komunikasi informasi dua arah, yakni antara pemerintah dan rakyat.

Dengan demikian Administrasi negara untuk memberi informasi yang menyangkut suatu rencana kegiatan/atau perbuatan administratif dan adanya hak bagi yang terkena (langsung ataupun tidak langsung) oleh kegiatan suatu administrasi negara, di satu pihak mekanisme semacam itu berarti melihat rakyat dalam prosedur administrasi negara. Dengan demikian mekanisme tersebut dapat menimbulkan partisipasi rakyat dalam kegiatan/atau perbuatan administrasi negara dan pihak lain dapat menunjang suatu pemerintahan yang baik dan efektif karena dengan mekanisme seperti itu Administrasi Negara dapat memperoleh informasi yang layak sebelum mengambil suatu keputusan. Mekanisme itu dapat menumbuhkan rasa saling percaya antara pemerintah dan rakyat sehingga dengan demikian dapat menumbuhkan saling pengertian yang dapat mencegah sengketa yang mungkin terjadi serta memungkinkan penyelesaian keberatan melalui jalan musyawarah.²⁸

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dikaitkan dengan teori perlindungan hukum dan Hasil Penelitian dalam Putusan Perkara Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn dan Putusan Perkara Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.JKT.PST. Ditemukan hasil putusan yang berbeda.

Dalam Putusan Putusan Perkara Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn Para pihak Pengemudi sebagai Penggugat dan Perusahaan Jasa Angkutan sebagai Tergugat sebelumnya telah melakukan perundingan secara bipartite dengan maksud permohonan pensiun, Penggugat tidak disetujui melalui perundingan secara bipartite, maka upaya penyelesaian dilakukan secara tripartit ke Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan di Jalan KH Wahid Hasyim No. 14 Medan. Tertanggal 10 Oktober 2018 Dinas Kota Ketenagakerjaan Medan mengeluarkan Surat Nomor 567/1368/DKKM/2018 Perihal: Anjuran yang berkesimpulan Permohonan pekerja untuk pensiun dapat dikabulkan dan bahwa berdasarkan pasal 167 ayat (5) Undang-Undang No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan maka pekerja berhak mendapatkan pesangon 2 x Pasal 156 ayat (2) dan 1 x ayat (3), (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------------------|----------------------------|
| - Pesangon 2 x 9 x Rp. 2.800.000 | = Rp. 50.400.000 |
| - Masa Kerja 7 x Rp. 2.800.000 | = <u>Rp. 19. 600,000</u> + |
| - Jumlah | = Rp.70.000.000 |
| - Pengantian Hak 5% x Rp. 70.000.000 | = <u>Rp. 10.500.000</u> + |

²⁸Philiphus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum...* hlm. 216-217

- Jumlah = Rp. 80.500.000

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.²⁹

Perlindungan hukum bagi rakyat yang sifatnya preventif terutama diutamakan kepada usaha untuk mencegah, atau setidaknya-tidaknya untuk mengurangi sengketa yang mungkin terjadi antara pemerintah dan rakyat. Sarana seperti itu cocok untuk kita karena sejalan dengan asas keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan asas kerukunan.

Atas dasar anjuran yang tidak diidahkan oleh Perusahaan Jasa Angkutan, Pengemudi mengajukan gugatan Pengadilan Hubungan Industri Pada Pengadilan Negeri Medan sebagai Penggugat dengan surat gugatan tanggal 21 Januari 2019 yang dilampirkan anjuran/atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di panitera Pengadilan Hubungan Industri Pada Pengadilan Negeri Medan, pada tanggal 13 Februari 2019 dalam Register Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn.

Dalam Putusan Perkara Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara berpendapat bahwa perjanjian kemitraan antara Pengemudi sebagai Penggugat dan Perusahaan Jasa Angkutan sebagai Tergugat merupakan mitra kerja hanyalah siasat Tergugat untuk menghindari kewajiban membayar pesangon maupun santunan hari tua para pekerjaannya termasuk Penggugat.

Mengenai hubungan kemitraan antara Pengemudi sebagai Penggugat dan Perusahaan Jasa Angkutan sebagai Tergugat, sebagaimana didalilkan Tergugat menjadi terbantahkan mengingat faktanya hubungan kemitraan antara Penggugat dengan Tergugat terjadi berulang-ulang, dan pekerja yang dilakukan Penggugat sebagai Pengemudi adalah pekerjaan yang terus menerus, bersifat tetap serta tidak berhubungan dengan produk baru. Sehingga perjanjian kemitraan tersebut bertentangan dengan Pasal 59 ayat (4) dan (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, dalam ayat (4) “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasari atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”, dan ayat (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)”³⁰. Faktanya bahwa terbukti Penggugat adalah pekerja dengan perjanjian

²⁹ Philipus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum...* hlm. 216-217

³⁰ Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) dan ayat (7).

kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), Sebagaimana bukti yang mengemuka di dalam persidangan, kedudukan Penggugat sebagai Pengemudi perusahaan Tergugat telah memenuhi unsur Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Hubungan Kerja adalah hubungan pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memenuhi unsur Pekerjaan, Upah dan Perintah.”³¹

Oleh karenanya untuk memberikan perlindungan hukum, dalam putusan perkara Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn menerangkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang terjadi, Penggugat telah memasuki usia pensiun maka telah menjadi kewajiban Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagaimana tercantum dalam Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/atau buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikuti pekerja /atau buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh perusahaan, maka pekerja/atau buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3), tetapi berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”³²

Selama bekerja di perusahaan Tergugat, faktanya tidak ada bukti yang menunjukkan adanya cicilan yang dilakukan Tergugat terhadap BPJS Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan maupun santunan hari tua, maka sebagaimana Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi” dalam hal perusahaan tidak mengikutsertakan pekerja/atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”³³ Tergugat wajib membayar hak-hak pensiun Penggugat. Oleh karenanya Penggugat dibayar secara harian sehingga pendapatan perbulan yang diterima Penggugat juga bervariasi, oleh karenanya majelis hakim merujuk kepada upah minimum Kota Medan tahun 2018 sebesar Rp. 2.749.074,- (dua juta tujuh ratus empat puluh Sembilan ribu tujuh puluh empat rupiah), sehingga rincian hak-hak yang patut diterima Pengemudi sebagai Penggugat, adalah sebesar:

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1. Uang Pesangon : 2 x 9 x Rp. 2.749.074,- | = Rp. 49.483.332,- |
| 2. Uang Penghargaan : 7 x Rp. 2.749.074,- | = <u>Rp. 19.234.518,-</u> + |
| | = Rp. 68.726.850,- |
| 3. Uang Penganti Hak 15% x Rp. 68.726.850,- | = <u>Rp. 10.309.027,-</u> + |
| | = Rp. 79.035.877,- |

³¹ Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15.

³² Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 167 ayat (1)

³³ Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 167 ayat (5)

Terbilang (tujuh puluh sembilan juta tiga puluh lima ribu delapan ratus tujuh puluh tujuh rupiah).³⁴

Berbeda dengan Putusan Perkara Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst yang mana Pengemudi sebagai Penggugat dan Tergugat Perusahaan Jasa Angkutan, pada tanggal 13 Mei 2019 Penggugat mengirimkan surat undangan musyawarah /atau bipartite I (pertama) kepada pihak Tergugat menanggapi. pada tanggal 20 Mei 2019 Penggugat dan Tergugat melakukan bipartit I (pertama) yang intinya pada pertemuan pertama tidak ada titik temu dan sepakat. Bahwa pada selanjutnya pada tanggal 27 Mei 2019 Penggugat dan Tergugat melakukan bipartite II (kedua), bahwa pada pertemuan tersebut tidak ada titik temu dan sepakat.

Bahwa tidak ada titik temu dan itikat baik dari Tergugat untuk menyelesaikan permasalahan ini maka pada akhirnya Penggugat mengadu permasalahan ini ke Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara. Mengeluarkan anjuran yang isinya menyatakan: 1) Perusahaan Jasa Angkutan (Tergugat) dan Pengemudi (Penggugat) agar dapat menempuh jalur penyelesaian ke Pengadilan Negeri Jakarta Utara sesuai dengan perjanjian kemitraan yang disepakati para pihak; 2) Kedua belah pihak harus memberikan jawaban tertulis kepada mediator Hubungan Industri yang isinya menyetujui atau menolak anjuran selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat ini.³⁵

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.³⁶

Perlindungan hukum bagi rakyat yang sifatnya preventif terutama diutamakan kepada usaha untuk mencegah, atau setidaknya-tidaknya untuk mengurangi sengketa yang mungkin terjadi antara pemerintah dan rakyat. Sarana seperti itu cocok untuk kita karena sejalan dengan asas keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan asas kerukunan.

Mekanisme perlindungan hukum preventif meliputi: pertama, kewajiban organ Administrasi Negara untuk memberikan informasi, kedua hak (rakyat) untuk didengar dalam praktek, pada dasarnya dua aspek ini saling berkaitan karena penerapannya

³⁴Direktori Putusan Mahkamah Agung RI, Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn, putusan.mahkamahagung.go.id, 24 Mei 2019, Hlm 20-23

³⁵Direktori Putusan Mahkamah Agung RI, Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst, putusan.mahkamahagung.go.id, 28 Mei 2020, Hlm. 4

³⁶ Philipus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum...* hlm. 216-217

menunjukkan adanya jalur komunikasi informasi dua arah, yakni antara pemerintah dan rakyat.³⁷

Pengemudi sebagai Penggugat tertanggal 13 Januari dengan surat gugatan, yang telah didaftarkan di panitera Pengadilan Hubungan Industri Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada tanggal 16 Januari 2020 dalam Register Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst, Putusan Perkara Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara berpendapat bahwa Terbukti bahwa Hubungan Kerja antara Pengemudi sebagai Penggugat dan Perusahaan Jasa Angkutan Tergugat adalah Hubungan Kemitraan.

Fakta-fakta yang mendasari hubungan hukum antara Pengemudi sebagai Penggugat dan Tergugat adalah Hubungan Kemitraan, Tergugat Perusahaan Jasa Angkutan tidak ada kewajiban bagi untuk membayar uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3), tetapi berhak atas uang pengantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengemudi sebagai Penggugat tidak berhak atas Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan, dan Uang Jaminan Pensiun ditanggung Perusahaan Jasa Angkutan sesuai peraturan perundangan. Pengemudi sebagai Penggugat dapat melakukan pendaftaran secara mandiri berdasarkan ketentuan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Bukan Penerima Upah yang menyatakan “Peserta bukan penerima upah wajib mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai Penahapan Kebersertaan”. Dan Pasal 3 menyatakan “Peserta bukan penerima upah wajib mengikuti 2 (dua) program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) dan dapat mengikuti program Jaminan Hari Tua (JHT) secara sukralera”.³⁸

Peneliti membuat table perbedaan hubungan kerja dan hubungan kemitraan, untuk mempermudah mengidentifikasi perbedaan hubungan kerja dan hubungan kemitraan, sebagai berikut:

Objek Perbedaan	Perjanjian Kerja	Perjanjian Kemitraan
Dasar Hukum	Undang-Undan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPPer) dan Undang-Undang Nomer 20 tahun 2008 tentang Usaha mikro, kecil, dan menengah.
Definisi	Pasal 1 angka 15 Undang-Undan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja,	Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomer 20 tahun 2008 tentang Usaha mikro, kecil, dan menengah. Kemitraan adalah kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun

³⁷ Philipus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum...* hlm. 216-217

³⁸ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Bukan Penerima Upah, Pasal 2 ayat (1).

	yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.	tidak langsung, atas dasar saling memerlukan, mempercayai, memperkuat dan menguntungkan yang melibatkan pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah dengan usaha besar.
Bentuk Perjanjian	Perjanjian Kerja	Perjanjian Kemitraan
Kedudukan Para Pihak	Atasan dan Bawahan /atau Majikan dan buruh.	Seimbang
Masa berlaku Perjanjian	Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasal 59 ayat (1) menyebutkan bahwa Pekerjaan Waktu Tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan berdasarkan Pasal 59 ayat (4) hanya boleh diperpanjang satu kali dalam kurun waktu paling lama 1 (satu) tahun.	Jangka waktu Perjanjian sesuai kesepakatan para pihak. (tidak ada batasan ketentuan waktu)
Unsur dalam Perjanjian	Adanya upah, perintah dan pekerjaan	Tidak boleh ada unsur upah, perintah dan pekerjaan.
Upah	Gaji sesuai Upah Minimum Regional (UMR)	Komisi /atau Fee (selisi order)
Perintah	Adanya perintah yang diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan.	Tidak ada perintah langsung dari pengusaha jasa angkutan, perintah diberikan oleh pihak ketiga /atau pemilik barang.
Pekerjaan	Perusahaan menentukan pekerjaan dan harus dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, dan untuk jam kerja diatur secara tegas dalam pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: - 7 jam perhari dan 40 jam/perminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu. - 8 jam perhari dan 40 jam/perminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.	Pengemudi dapat memilih jenis orderan yang disepakati dalam perjanjian kemitraan, pengemudi di berikan kebebasan untuk menolak /atau menerima order yang diberikan pihak ketiga selaku pemilik barang /atau penumpang. Dan tidak ada batas waktu jam kerja, karena pekerjaan dilakukan berdasarkan terselesaikannya order yang diberikan.
Sanksi	Perusahaan Jasa Angkutan memberikan Surat Peringatan (SP) I, II, dan III hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.	Pengakhiran Perjanjian, tuntutan ganti rugi, dan denda, karena wanprestasi terhadap perjanjian kemitraan.
Jaminan Sosial	BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, dan Uang Jaminan Pensiun ditanggung Perusahaan Jasa Angkutan sesuai peraturan perundangan,	Tidak ada jaminan sosial yang ditanggung Perusahaan Jasa Angkutan. Dapat mendaftarkan sebagai peserta mandiri sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua

		bagi Peserta Bukan Penerima Upah
Lingkup Tanggungjawab	Pasal 1367 ayat (1) dan (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) Perusahaan Jasa Angkutan bertanggungjawab terhadap orang-orang yang dibawah pengawasannya.	Tanggungjawab ditanggung masing-masing pihak karena Perusahaan Jasa Angkutan tidak terikat Pasal 1367 ayat (1) dan (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).
Penyelesaian Perselisihan	Pengadilan Hubungan Industri (PHI)	Pengadilan Negeri Umum (Hukum Perdata)

D. KESIMPULAN

Perjanjian hubungan kemitraan yang dibuat antara pengemudi dan pengusaha jasa angkutan, dalam prakteknya pengemudi lebih banyak dirugikan haknya. Dalam membuat Perjanjian hubungan kemitraan pengemudi dan pengusaha jasa angkutan haruslah mempertegas klausul-klausul hak dan kewajiban para pihak dan batasan-batasan hubungan kemitraan, harus mencerminkan asas keseimbangan bagi para pihak dan perjanjian hubungan kemitraan harus saling menguntungkan bagi para pihak. Penting memperhatikan klausul-klausul hak dan kewajiban para pihak dan batasan-batasan hubungan kemitraan, agar tidak terjadi kerancuan dalam menafsirkan yangmana pada status yang seharusnya perjanjian hubungan kemitraan, akan tetapi terdapat unsur-unsur hubungan kerja.

Perlindungan dalam Perjanjian Hubungan Kemitraan yang dibuat antara pengemudi dan pengusaha jasa angkutan harus dapat menentukan pembagian dalam presentase komisi/atau *fee* harus mencerminkan asas keseimbangan, dan pengusaha jasa angkutan harus memberikan jaminan keselamatan dalam berkendara seperti asuransi kecelakaan, jaminan kesehatan keselamatan kerja (K3) dan jaminan sosial lainnya.

REFERENSI:

- Direktori Putusan Mahkamah Agung RI, Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst, putusan.mahkamahagung.go.id, 28 Mei 2020
- Direktori Putusan Mahkamah Agung RI, Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn, putusan.mahkamahagung.go.id, 24 Mei 2019
- Farianto, Willy. (2019). *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hadjon, Philipus M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Cetakan Pertama.
- Hafsah, Mohammad Jafar. (2000). *Kemitraan Usaha*. Jakarta: PT. Pustaka Sinar Harapan.
- Irsan, Koesparmono; dan Armansyah. (2016). *Hukum Tenaga Kerjaan (Suatu Pengantar)*, Jakarta: Erlangga.

- Is, Muhammad Sadi; dan Sobandi. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Kencana. Jakarta.
- Khakim, Abdul. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Bukan Penerima Upah
- Soekanto, Sarjono; & Sri Mamuji. (2012). *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soekanto, Soejono. (2010). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Perss.
- Subekti. (1984). *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Internusa. Cetakan Ke VIII.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Depdikbud. (1991). Jakarta: Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomer 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil, dan Menengah.