

## KEMITRAAN SEBAGAI ALTERNATIF UNTUK MENGHINDARI HAK-HAK NORMATIF PADA HUBUNGAN KERJA DI PT X

**Tika Ramayanti**

**Surya Tjandra**

Law Firm Yang & Co

Fakultas Hukum Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta

tikarmynt@gmail.com

suryatjandra@gmail.com

---

### **Abstract**

*This article basically attempts and concerns to describe and analyze the purpose of changing employment relationship to be partnership for avoiding the obligation to provide basic rights as regulated in Law No. 13 of 2003 regarding Manpower. The article informed the law of partnership, the perceived advantage and disadvantage when an employment relationship and partnership is applied in PT X. The implementation of partnership is effective for PT X because PT X shall not pay the labor costs (i.e: give severance pay at the end of partnership, rise the salary each year and provide Worker's Sosial Security Program (Jamsostek). The loss of the basic rights due to apply the partnership is making the partnership not fully benefit to the employee. In addition, this article explains the differences between employment agreement and partnership agreement in PT X.*

**Keywords:** *Implementation of the partnership, changing employment relationship to be partnership, employment agreement, partnership agreement*

---

### **Abstrak**

Artikel ini pada dasarnya mencoba untuk menggambarkan dan menganalisis tujuan dari perubahan hubungan kerja menjadi kemitraan untuk menghindari kewajiban dalam memberikan hak-hak dasar yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Artikel ini akan menjelaskan tentang hukum kemitraan, keuntungan yang dirasakan dan kelemahan ketika hubungan kerja dan kemitraan diterapkan di PT X. Pelaksanaan kemitraan efektif untuk PT X karena PT X tidak akan membayar biaya tenaga kerja (seperti: memberi pesangon di akhir kemitraan, naik gaji setiap tahun dan memberikan Program Keamanan Sosial Pekerja (Jamsostek)). Hilangnya hak-hak dasar karena menerapkan kemitraan adalah membuat kemitraan tidak sepenuhnya menguntungkan untuk karyawan. Selain itu, artikel ini menjelaskan perbedaan antara perjanjian kerja dan perjanjian kemitraan di PT X.

**Kata Kunci:** Pengimplementasian hubungan kemitraan, pernggantian hubungan kerja menjadi kemitraan, perjanjian kerja, perjanjian kemitraan.

---

## A. Pendahuluan

Artikel ini membahas tentang pelaksanaan kemitraan yang merupakan strategi perusahaan untuk menghindari hak-hak normatif yang ada pada hubungan kerja di PT X. Untuk menjalankan usaha dulu diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 (“UU Ketenagakerjaan”) tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang tersebut hanya mengenal hubungan kerja untuk menjalankan usaha. Hubungan kerja selalu didasarkan pada adanya perjanjian kerja dan berlaku pada saat tenaga kerja tersebut mulai bekerja di perusahaan dan berakhir pada saat habis masa berlakunya perjanjian kerja. Sebagai pemberi kerja PT X wajib menuangkan hak-hak normatif yang diatur pada hubungan kerja di dalam perjanjian kerja antara PT X dengan pekerja.

Hak-hak normatif yang ada pada UU Ketenagakerjaan seperti upah, Tunjangan Hari Raya (THR), Jaminan Sosial dan pesangon. Perihal tersebut merupakan biaya yang harus dikeluarkan PT X mengingat hubungan kerja mewajibkan pengusaha memberikan hak-hak normatif kepada pekerjanya. Masalah pengupahan merupakan masalah yang terjadi di PT X.

Upah minimum provinsi (UMP) ditetapkan oleh gubernur dan pengusaha harus mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh gubernur. Menurut Jussuf Kalla, idealnya UMP tiap tahun mengalami kenaikan 10 persen.<sup>1</sup> Untuk menghindari permasalahan pengupahan PT X mengganti sistem hubungan yang diterapkan pada pengemudinya menjadi Kemitraan. Tujuan digantinya menjadi Kemitraan agar PT X mendapatkan keuntungan lebih dan mengurangi biaya tenaga kerja yang sangat tinggi dan menghindari hak-hak normatif yang wajib diberikan kepada pengemudi.

Di dalam kerjasama usaha yang dijalankan dalam kemitraan kedudukan antara PT X dengan pengemudi sejajar atau mempunyai derajat yang

sama diantara keduanya. Kesetaraan diantara keduanya mengandung hak dan kewajiban yang sama bahkan dapat menumbuhkan rasa saling percaya untuk mengembangkan usahanya. Posisi pengemudi dalam tawar-menawar setara berdasarkan peran masing-masing. Kemitraan tidak diatur di dalam UU Ketenagakerjaan karena sistemnya bukan atasan/bawahan seperti yang diatur dalam Hubungan Kerja. Kemitraan merupakan hubungan keperdataan yang diatur dalam Pasal 1320 Undang-undang Kitab Hukum Perdata (KUHPerdata).

Adanya pembinaan yang dilakukan perusahaan dalam kemitraan antara lain pembinaan di dalam mengakses modal yang lebih besar, pembinaan manajemen usaha, pembinaan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM), pembinaan manajemen produksi, pembinaan mutu produksi serta menyangkut pula pembinaan di dalam pengembangan aspek institusi kelembagaan, fasilitas alokasi serta investasi<sup>2</sup>. Pihak-pihak yang berada dalam kemitraan itu saling memerlukan atau ketergantungan karena penerima jasa memiliki permodalan, teknologi dan sarana produksi dalam usahanya. Sedangkan pemberi jasa mempunyai tenaga untuk menjalankan usaha perusahaan.

Untuk menjalankan kemitraan para pihak diikat dengan perjanjian kemitraan yang mana di dalam KUHPerdata tidak ditemukan secara tegas pengertiannya. Perjanjian kemitraan ini merupakan suatu perjanjian yang timbul, tumbuh dan berkembang dimasyarakat. Perjanjian kemitraan merupakan perjanjian kesepakatan diantara kedua belah pihak yang dibuat oleh pengusaha dengan mitra. Perjanjian kemitraan ini mengikuti syarat sahnya perjanjian Pasal 1320 KUHPerdata dan dibuat untuk melakukan pekerjaan dalam menjalankan kegiatan usaha antara pengusaha dan mitra.

## B. Pembahasan

### 1. Kemitraan Sebagai Alternatif Untuk Menghindari Hak-Hak Normatif Pada Hubungan Kerja Di PT X

Dalam bab ini penulis akan membahas permasalahan yang terjadi di lingkup PT X dan menjelaskan kemitraan sebagai hubungan kerja, keuntungan dan kerugian yang dialami oleh PT X dan Pekerja, serta perbedaan perjanjian kerja PT X dan perjanjian kemitraan PT X.

Akan penulis tunjukkan bahwa dengan diterapkannya kemitraan di PT X, merupakan penerapan yang efektif untuk menopang kegiatan usaha PT X, namun pada kenyataannya tidak sepenuhnya menguntungkan pengemudi. Penulis juga akan mengemukakan hasil studi lapangan yang telah dilakukan, dengan mengunjungi serta mewawancarai HR Business Partner PT X dan 2 orang pekerja di PT X, sehingga mendapatkan informasi mengenai keadaan mereka selama bekerja.

#### a. Profil PT X & Kronologis Kasus

PT X merupakan perusahaan logistik, yang mengkhususkan diri dalam jasa manajemen rantai suplai. Kantor pusat PT X di Surabaya dan memiliki kantor cabang di Jakarta. PT X mempunyai 1000 pengemudi yang tersebar luas di beberapa kota di Indonesia diantaranya Jakarta, Bali, Surabaya, Bandung, Semarang, Medan dan Pontianak. PT X didirikan pada tahun 2003 yang menyediakan layanan ekspedisi muatan logistik, gudang dan transportasi darat. Pengetahuan teknis logistik PT X berkelas dunia dan memiliki pengetahuan lokal industri yang luar biasa. PT X merupakan salah satu pihak ketiga penyedia logistik yang sukses dan berpengalaman lokal di Indonesia.

Sistem bisnis yang dijalankan PT X merupakan sistem bisnis *order by request* artinya pekerjaan yang bukan sifatnya terus menerus melainkan pekerjaan yang tergantung dari adanya permintaan. Pekerja melakukan pekerjaannya karena permintaan klien untuk mengantar barang ke tempat yang klien perintahkan. Dalam hal ini pekerja tidak berhubungan langsung dengan klien melainkan PT X yang menjalin kerjasama dengan klien.

PT X memiliki tenaga kerja untuk menjalankan bisnis logistiknya sebagai supir kontainer. Status para pengemudi adalah pekerja dengan sistem hubungan kerja yang didasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja PT X dengan pengemudi dibuat untuk menjalankan kegiatan usahanya. Selama berlangsungnya perjanjian kerja ada beberapa masalah-masalah yang timbul saat pelaksanaannya. Kemudian pada tahun 2015 PT X memutuskan untuk membuat suatu konsep perjanjian kemitraan yang bertujuan mengubah status hubungan antara PT X dengan para supir tidak lagi hubungan kerja melainkan hubungan kemitraan. Peralihan ini terjadi karena beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

#### 1) Kinerja Pekerja

Faktor yang paling mendasari peralihan hubungan kerja menjadi kemitraan adalah kinerja pekerja. Sikap dari tenaga kerja yang malas-malasan dalam menjalankan pekerjaannya yang terkadang tidak memenuhi target yang sudah dijanjikan sehingga pekerja tidak memberikan kinerja yang baik kepada PT X.

## 2) Segi Bisnis

Dari segi bisnis tidak menguntungkan PT X akibat sikap pekerja yang malas-malasan namun adanya kenaikan upah/gaji yang merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan PT X hal tersebut memberatkan untuk PT X melihat sisi bisnis yang tidak selalu berkembang setiap tahunnya. Banyak kewajiban atau hak-hak normatif yang diatur pada UU Ketenagakerjaan tentang Ketenagakerjaan yang harus ditanggung oleh PT X. Keadaan tersebut menciptakan ketidakseimbangan antara kinerja pekerja dengan hak-hak normatif yang ada pada UU Ketenagakerjaan.

Dengan demikian PT X dengan pengemudi menjalankan kegiatan usahanya dengan kemitraan yang pelaksanaannya berbeda dengan hubungan kerja. Peralihan yang dilakukan PT X tidak lain karena ingin menopang kegiatan usahanya untuk berkembang dan dapat berkelanjutan. Kemitraan yang didasarkan prinsip saling menguntungkan, saling memerlukan dan saling memperkuat. Ketiga prinsip tersebut dalam hubungan kerja tidak diterapkan. Dari keadaan demikian, jelas sekali sikap-sikap pekerja yang melatarbelakangi peralihan hubungan kerja menjadi kemitraan.

## 2. Keuntungan Dan Kerugian Hubungan Kerja dan Hubungan Kemitraan PT X Dalam Konteks Perlindungan Pekerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 orang supir yang bekerja di PT X. Pekerja menceritakan keuntungan saat hubungan kerja ialah pendapatan yang didapatkan jelas setiap

bulannya. Jika pekerja ingin menjalankan order atau tidak, upah atau gaji yang mereka dapatkan setiap bulannya sesuai seperti di dalam perjanjian kerja. Pada hubungan kerja pekerja juga mendapatkan hak-hak normatif yang diatur pada UU Ketenagakerjaan. Hak-hak normatif tersebut seperti upah, Tunjangan Hari Raya, keselamatan & kesehatan kerja, waktu istirahat&cuti, libur resmi, Jaminan Sosial, pesangon, dan mogok kerja. Adapun kerugian pada hubungan kerja yang dirasakan pekerja ialah pendapatannya tetap sesuai dengan apa yang sudah disepakati pada perjanjian kerja dan adanya perintah yang menjadikan tekanan bagi pekerja.

Pada kemitraan supir PT X bukan lagi disebut karyawan/pekerja namun pengemudi atau mitra PT X. Keuntungan yang dirasa pengemudi pada kemitraan ialah pendapatan yang didapat fleksibel artinya semakin pengemudi rajin mengantar barang semakin besar pendapatannya bahkan bisa melebihi dari pendapatan saat hubungan kerja.

Berdasarkan keterangan Agus dan Mulyono penghasilan yang mereka dapat saat hubungan kerja adalah Rp 2.002.000 (dua juta dua ribu rupiah) sampai Rp 4.000.000 (empat juta rupiah) sedangkan sejak PT X menerapkan hubungan kemitraan pendapatan yang didapat bisa mencapai Rp 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) jika mereka rajin menjalankan order.

Adapun kerugian pada kemitraan yang dirasa pekerja adalah tidak adanya Jaminan Sosial yang didapat pengemudi. Jaminan Sosial merupakan salah satu hal yang dirasa pengemudi cukup penting karena apabila pengemudi sakit tidak ada perlindungan mengenai kesehatan yang diberikan dari PT X. Namun pengemudi mempunyai solusi mengenai Jaminan Sosial dengan mendaftarkan dirinya kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Keharusan perusahaan memberikan Jaminan Sosial pada kemitraan,

memang tidak diatur dalam undang-undang atau peraturan pemerintah yang mengatur hubungan kemitraan namun pada Pasal 1 ayat 8 dan 9 Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang BPJS yang menjelaskan pengertian tentang pekerja dan pemberi kerja. Pengertian pekerja pada Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang BPJS Pasal 1 ayat 8 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam hal ini pengemudi PT X mendapatkan imbalan dari PT X atas pekerjaannya mengantar barang. Pengertian pemberi kerja pada Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS Pasal 1 ayat 9 adalah orang perseroangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang memperkerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya. Melihat pengertian pemberi kerja yang dijabarkan tersebut PT X merupakan badan hukum yang memberikan pekerjaan kepada pengemudi dengan membayar imbalan kepada pengemudi.

Selain itu jika dilihat dalam jangka panjang ke depan kemitraan tidak memberikan keringanan ekonomi setelah pengemudi sudah tidak bekerja karena tidak ada kewajiban uang pesangon yang diatur dalam undang-undang atau peraturan pemerintah yang mengatur kemitraan. Seharusnya perusahaan memberikan ketentuan perihal pesangon walaupun besaran jumlahnya tidak diperhitungkan sesuai aturan pesangon pada UU Ketenagakerjaan tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Setelah mengetahui keuntungan dan kerugian yang dirasa pekerja pada hubungan kerja dan kemitraan penulis menanyakan hubungan apa yang mereka rasakan lebih efisien untuk menjalankan pekerjaannya. Kesimpulan dari kedua pengemudi PT X adalah pengemudi lebih

menyukai penerapan kemitraan yang sekarang diterapkan oleh PT X karena pendapatan yang didapat lebih adil dan setiap bulannya pengemudi bisa mendapatkan penghasilan yang lebih besar daripada saat hubungan kerja.

### **3. Keuntungan Dan Kerugian Hubungan Kerja Dan Kemitraan Untuk Efisiensi Perusahaan**

Penulis mewawancarai HRBP Manager PT X dengan menanyakan efisiensi perusahaan saat hubungan kerja dan hubungan kemitraan PT X. Saat hubungan kerja PT X tidak mendapatkan keuntungan karena secara bisnis hubungan kerja yang terjalin merugikan akibat sikap tenaga kerja yang malas-malasan. Selain itu hubungan kerja mengharuskan PT X harus tunduk pada UU Ketenagakerjaan dan peraturan gubernur yang menetapkan upah minimum provinsi yang naik setiap tahunnya. Adanya hal itu merugikan perusahaan karena kenaikan upah tidak didorong kinerja pekerja yang semakin baik. Akibat hal tersebut membuat PT X mengubah hubungan kerja menjadi kemitraan.

Pada kemitraan yang diterapkan PT X dari waktu ke waktu dirasakan lebih efektif karena pada dasarnya prinsip kemitraan menerapkan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat, dan saling menguntungkan, ini merupakan suatu landasan pengembangan usaha PT X. Keuntungan pada kemitraan yang dirasakan PT X adalah tidak tunduk pada UU Ketenagakerjaan. Kemitraan tunduk pada perjanjian kemitraan yang dibuat oleh PT X dengan mitranya. Kemitraan menopang usaha bisnis PT X karena bisnis PT X merupakan sistem bisnis melalui permintaan atau bukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus. Kemitraan juga membangun kinerja yang baik karena semakin sering pengemudi bekerja

semakin banyak pendapatan yang didapat yang terkadang bisa melebihi gaji dari pekerja bulanan. PT X juga memberikan bonus-bonus akibat pemberian jasa yang bagus.

Setelah mendapatkan informasi tentang keuntungan dan kerugian pada kedua hubungan yang berbeda tersebut, penulis menanyakan hubungan apa yang dirasa lebih efisien untuk menjalankan kegiatan usahanya. PT X menyatakan kemitraan merupakan strategi untuk mengembangkan bisnis usahanya sehingga PT X merasakan kemitraan merupakan solusi daripada permasalahan-permasalahan yang ada pada hubungan kerja.

#### 4. **Tanggapan Pemerintah Atas Kasus PT X**

Konsep hubungan kerja sudah di atur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga hal-hal mengenai ketenagakerjaan merupakan konsep hubungan kerja dan perjanjian kerja. Berjalannya waktu dan berkembangnya zaman sekarang muncul perjanjian kemitraan walaupun pada awalnya kemitraan yang dikenal itu kemitraan antara perusahaan dengan perusahaan bukan perusahaan dengan pekerja. Pemerintah tidak bisa menolak atau melarang adanya kemitraan yang diterapkan PT X yang merupakan perikatan antara kedua belah pihak yang sudah disepakati. Bentuk perlindungan dalam kemitraan sampai saat ini tidak ada karena memang tujuan beralihnya menjadi kemitraan ingin melepaskan diri dari konsep hubungan kerja yang diatur pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kalau kedua belah pihak memang sudah sepakat pada hubungan kerja maka terikat pada perjanjian kerja disitulah peran pemerintah bisa melakukan pembinaan dan pengawasan. Berbeda halnya dengan kemitraan peran pemerintah pada kemitraan sampai hari ini tidak ada peraturan yang mengatur pemerintah

untuk dapat melakukan pengawasan ataupun pembinaan. Sehingga apapun yang dituangkan pada perjanjian kemitraan itu merupakan hak dan kewajiban para pihak. Pemerintah tidak bisa menjadi mediator atau penengah jika ada konflik pada kemitraan. Pemerintah hanya ada pada dalam ranah hubungan kerja diluar itu balik kepada masing-masing pihak.

Dalam menentukan perjanjian harusnya para pihak pada posisi yang sama walaupun jika dilihat pada praktiknya pemberi kerja dan penerima kerja berbeda posisinya. Pada perikatan apapun kedua belah pihak memiliki posisi yang sama atau sejajar yang mana seharusnya pada saat pekerja menyadari posisinya lebih lemah dibandingkan perusahaan seharusnya mereka tidak mengambil posisi tersebut. Hal ini disebabkan faktor ketidaksesuaian pasar kerja dimana jumlah pekerja yang belum mendapatkan kerja banyak namun lapangan kerja hanya sedikit.

Kedepannya pemerintah tidak bisa melarang kemitraan karena merupakan suatu proses alamiah yang tidak bisa ditolak apalagi dengan semakin kompetitifnya pasar ASEAN yang semakin ketat membuat usaha semakin bersaing secara ketat dengan melihat keuntungan yang didapat dan keuntungan yang diharapkan menjadi hal yang penting untuk perusahaan sehingga banyak perusahaan barang dan/atau jasa menerapkan hubungan kemitraan.

Pemerintah akan memberikan latihan-latihan khusus agar sumber daya manusia di Indonesia bisa menyiapkan diri untuk memiliki modal dan keterampilan yang berbeda bagi setiap orang sehingga peran pemerintah dalam hubungan kemitraan ingin memberikan keterampilan yang baik bagi para mitra. Karena pemerintah mempunyai balai latihan kerja yang fungsinya untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan

pusat produktifitas yang dimiliki setiap wilayah.

Untuk kedepannya pemerintah mungkin bisa melarang atau bisa tidak melarang adanya kemitraan antara perorangan dengan perusahaan karena kemitraan merupakan hubungan yang diatur dalam KUHPerdara berdasarkan prinsip perikatan bebas apabila pemerintah melarang akan bisa menjadi Negara sosialis yang semuanya diatur Negara. Tetapi dalam kontrol bebas memang perjanjian kemitraan semakin berkembang dan

bisa jadi hubungan kerja bisa hilang.

Kesimpulan dari pemerintah atas kasus ini adalah peralihan yang dilakukan sepanjang ada kesepakatan diantara para pihak, disetujui, tidak ada yang merasa dirugikan dan tidak ada masalah, peralihan yang dilakukan oleh PT X tidak melanggar hukum. Apalagi peralihan ini merupakan jalan yang terbaik untuk kemajuan PT X dan tidak menyebabkan hilangnya pekerjaan bagi pengemudi PT X, pemerintah tidak mempermasalahkan atau keberatan melihat kasus seperti ini.

## 5. Pelaksanaan Perjanjian Kerja PT X Dan Perjanjian Kemitraan PT X

Perjanjian Kerja PT X	Perjanjian Kemitraan PT X
Dalam pelaksanaan perjanjian kerja para pihak yang menjadi subjek adalah PT X dengan pekerja supir kontainer. PT X sebagai “Pihak Pertama dan pekerja sebagai “Pihak Kedua”.	Dalam pelaksanaan perjanjian kemitraan para pihak yang menjadi subyek adalah PT X dengan pengemudi atau disebut pengemudi. PT X sebagai “Pihak Pertama” dan pengemudi sebagai “Pihak Kedua”.
Objek dalam perjanjian kerja ini adalah kesiapan supir container untuk menjalankan kegiatan usaha PT X.	Objek dalam perjanjian kemitraan dalam hal ini adalah masalah kesiapan pengemudi atau mitra untuk menjalankan kegiatan usaha PT X.
Dalam isi surat perjanjian kerja hak dan kewajiban PT X dan supir container sebagai berikut:	Dalam isi surat perjanjian kemitraan memuat hak dan kewajiban PT X dan pengemudi sebagai berikut:
Masa berlaku perjanjian kerja PT X memiliki jangka waktu 3 (tiga) bulan.	Perjanjian kemitraan ini berlaku untuk jangka waktu sejak hari dan tanggal penandatanganan perjanjian ini dan akan berakhir selama masih ada kecocokan diantara kedua belah pihak serta sesuai dengan ketentuan perjanjian ini.
Apabila jangka waktu selesainya pekerjaan lebih cepat dari yang telah disepakati/diperjanjikan dalam perjanjian kerja maka akan berakhir pada saat selesainya pekerjaan	Setelah berakhirnya jangka waktu tersebut dan pekerjaan masih belum selesai, maka Pihak pertama dan Pihak Kedua dapat membuat pembaruan Perjanjian Kemitraan secara tertulis.
Apabila pekerja mengakhiri masa perjanjian kerja dengan Pihak Pertama sebelum berakhirnya masa kontrak kerja, maka Pihak Kedua wajib membayar pembayaran sisa masa kontrak dengan Pihak Pertama	-
Lokasi kerja Pihak Pertama yang beralamat di JL. Wahab Affan gd. WSK Blok B gg. 21-23, Pondok Ungu, Bekasi.	-
Pihak Pertama mempunyai wewenang untuk melakukan rotasi pekerja ke lokasi lain dalam lingkup PT X sesuai kebutuhan perusahaan.	-

<p>Jika Pihak Kedua menolak untuk menerima lokasi, penugasan dan/atau jadwal kerja lain, maka Pihak Kedua dianggap sebagai mengundurkan diri dari Pihak Pertama dan dengan demikian mengakhiri hubungan kerja sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja ini. Untuk itu, perjanjian kerja juga berlaku sebagai surat pengunduran diri atau surat pemutusan hubungan kerja dari Pihak Kedua.</p>	<p>-</p>
<p>Pihak Kedua akan menerima gaji sebesar <b>Rp 2.100.000,-</b> (dua juta seratus ribu rupiah) yang akan diberikan oleh Pihak Pertama pada akhir tanggal setiap bulannya (“<b>Gaji Pokok</b>”).</p>	<p>Pemberian Imbalan &amp; Asuransi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Insentif: Penghargaan yang dibayarkan oleh Pihak Pertama kepada pengemudi atas pemberian jasa yang baik oleh mitra.</li> <li>b. <i>Stand By Fee</i>: Imbal jasa yang diberikan kepada mitra berkaitan dengan kehadiran mitra sesuai tata tertib yang berlaku pada Pihak Pertama.</li> <li>c. Uang jalan: Imbal jasa yang diterima mitra untuk setiap menjalankan order dari pihak lain.</li> <li>d. Asuransi: Fasilitas yang diberikan oleh Pihak Pertama kepada mitra atas asuransi kesehatan, kecelakaan kerja dan kematian kerja.</li> </ul> <p>Pihak Kedua akan mendapatkan imbal jasa yang besaran dan cara pembayarannya akan ditentukan dan disepakati lebih lanjut secara terperinci dan terpisah dari Perjanjian Kemitraan ini.</p>
<p>THR akan diberikan bagi yang berhak mendapatkannya berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, yang akan diberikan selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sebelum Hari Raya Idul Fitri bagi Muslim atau 1 (satu) minggu sebelum Hari Natal bagi Non Muslim</p>	<p>-</p>
<p>Pihak Kedua akan diikutsertakan dalam program JAMSOSTEK dan akan dikenakan potongan JAMSOSTEK dari Gaji Pokok untuk pembayaran premi JAMSOSTEK.</p>	<p>-</p>
<p>Waktu dan hari kerja yang ditentukan adalah : Senin – Jumat : pukul 08.00 – 16.00 waktu setempat, sedangkan pada hari Sabtu : pukul 08.00-14.30 waktu setempat. Dalam hal ini dapat dirubah atau disesuaikan dengan kondisi kebutuhan perusahaan.</p>	<p>-</p>
<p>Jika ada pekerjaan yang perlu segera diselesaikan, Pihak Kedua bersedia untuk bekerja lembur dengan diberikan upah lembur sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku</p>	<p>-</p>
<p>Pihak Kedua wajib bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh Pihak Pertama dan tidak dibenarkan meninggalkan lokasi kerja tanpa izin dari Pihak Pertama atau atasan atau pimpinan Pihak Kedua.</p>	<p>-</p>



<p>Hak dan kewajiban Pihak Kedua adalah sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan di mana Pihak Kedua wajib untuk mentaati Peraturan Perusahaan yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perjanjian kerja ini.</p>	<p>Pihak Kedua menyatakan kesediannya menghormati dan mengikuti kebijakan-kebijakan yang berlaku di Pihak Pertama dimana tata tertib, Standar Operasional Prosedur (SOP) dan sistem kompensasi kemitraan pengemudi &amp; kenek LT Surabaya yang berlaku di Pihak Pertama.</p>
<p>Pihak Kedua wajib memberikan perhatian, dedikasi dan kemampuan terbaiknya untuk usaha Pihak Pertama dan harus selalu mematuhi perintah-perintah dari atasannya dan kebijakan Pihak Pertama serta Peraturan Perusahaan.</p>	<p>Pihak Kedua menyatakan kesediannya memberikan jasa sesuai standar jasa dengan baik sesuai kebutuhan Pihak Pertama dan pihak lain. Pihak kedua menyatakan kesidannya untuk menghormati dan mengikuti kebijakan-kebijakan tertulis yang dikeluarkan oleh Pihak Pertama.</p>
<p>Pihak Kedua tidak memenuhi target kerja yang telah ditetapkan Pihak Pertama, atau apabila Pihak Kedua tidak menunjukkan hasil kerja yang memuaskan (dibuktikan dalam <i>Performance Appraisal</i>), maka Pihak Pertama dapat memutuskan perjanjian kerja ini dengan pekerja tanpa kompensasi apapun.</p>	<p>-</p>

## 6. Analisa Perbedaan Perjanjian Kerja PT X dan Perjanjian Kemitraan PT X

Perjanjian kerja PT X merupakan perjanjian kerja waktu tertentu artinya ada ketentuan jangka waktu yang diatur dalam perjanjian kerja PT X. Pada perjanjian kerja PT X dengan pekerja dibuat mengikuti Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Selain itu perjanjian kerja PT X juga mengandung Pasal 1601 a KUHPerdara yang berbunyi: “bahwa perjanjian kerja adalah 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”. Pada perjanjian kerja PT X mengandung unsur perintah dan unsur pekerjaan. Pekerja melakukan pekerjaannya di bawah perintah PT X dan adanya ketentuan upah yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja. Berbeda halnya dengan perjanjian kemitraan PT X pengemudi bukan

merupakan buruh/pekerja PT X melainkan mitra atau pengemudi.

Perjanjian kemitraan PT X dengan perjanjian kerja waktu tertentu berbeda, perjanjian kemitraan yang dibuat oleh PT X dengan pengemudi berisi hak dan kewajiban PT X dengan pengemudi yang tidak memuat besaran upah yang sudah ditetapkan, tidak ada ketentuan waktu kerja yang harus dipatuhi pengemudi, tidak ada ketentuan upah lembur, THR, JAMSOSTEK dan lokasi kerja. Besaran upah ditentukan setiap kali pengemudi mengantarkan barang yang bisa saja dalam sehari melakukan pengantaran barang lebih dari satu kali perjalanan. Semakin banyak pengemudi melakukan order semakin banyak pula pendapatan yang mereka terima, sedangkan di dalam perjanjian kerja jika pengemudi melakukan order lebih dari satu kali pendapatan yang didapat sesuai dengan besaran yang ada di dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu, kinerja tenaga kerja saat hubungan kerja tidak semaksimal saat kemitraan.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang dilaksanakan PT X juga memberi target kerja

yang telah ditetapkan PT X sehingga apabila pekerja tidak menunjukkan hasil yang memuaskan maka PT X dapat memutus perjanjian kerja tanpa kompensasi apapun. Berbeda halnya dengan perjanjian kemitraan yang tidak menetapkan target kerja kepada pengemudi sehingga dapat dikatakan perjanjian kemitraan PT X lebih fleksibel tanpa ada ketentuan target kerja.

Pada perjanjian kemitraan PT X tidak ditemukan konsep kesetaraan karena bahasa yang dipakai dalam unsur perintah tidak berbeda jauh dengan perjanjian kerja. Pada perjanjian kerja pekerja berkewajiban memenuhi kebutuhan PT X namun pada perjanjian kemitraan PT X bahasa yang dipakai yaitu pengemudi menyatakan kesediaannya untuk melaksanakan pekerjaannya setiap saat diperlukan oleh PT X. Secara tertulis memang tidak salah namun jika dipahami bahasa perintah pada perjanjian kerja diganti dengan bahasa tersebut dan hanya berubah secara redaksional. Dapat dikatakan perjanjian kemitraan PT X merupakan penyelundupan hukum yang melatarbelakangi PT X ingin menghindarkan hak-hak normatif yang harus diberikan kepada pekerja sehingga dapat menaikkan keuntungannya. Kesan adanya penyelundupan hukum sangat terlihat karena para pengemudi bekerja di bawah perintah PT X untuk dan atas kepentingan serta keuntungannya, sementara jelas tegas hubungan yang digunakan adalah hubungan kemitraan yang mana keduanya diikat dengan perjanjian kemitraan yang tidak boleh di dalamnya ada unsur perintah yang menciptakan ketidaksetaraan diantara keduanya.

Selain itu masalah yang terjadi di lapangan yang tidak sesuai dengan perjanjian kemitraan adalah kesalahan pengemudi yang seharusnya menjadi tanggung jawab pribadi yang ditanggung pengemudi namun PT X yang menanggungnya. Sebagai contoh pengemudi mencuri barang yang

ingin dikirim yang seharusnya ada 4000 syal bermerek Nike namun diambil oleh pengemudi yang hendak mengantar syal tersebut. Barang yang ada untuk dikirim hanya 3000 syal yang artinya pengemudi mengambil 1000 syal. Pada perjanjian kemitraan PT X tersirat bahwa sepenuhnya yang menanggung kerusakan atau kehilangan barang yang diangkut oleh pengemudi merupakan tanggung jawab pengemudi namun kejadian yang terjadi di lapangan seperti ini, PT X yang menanggung akibat kesalahan pengemudi.

Dengan demikian perjanjian kemitraan PT X termasuk perjanjian kemitraan karena tidak mengandung unsur upah di dalamnya. Namun adanya unsur perintah dan unsur pekerjaan membuat pengemudi PT X mengharapkan perjanjian kemitraan PT X merupakan perjanjian kerja karena hubungan antara keduanya adalah hubungan kerja.

### C. Penutup

Tulisan ini telah memperlihatkan bahwa pelaksanaan kemitraan yang diterapkan oleh PT X kepada pekerjanya merupakan strategi PT X yang dilatarbelakangi keinginannya untuk mengurangi biaya tenaga kerja dan menaikkan keuntungannya oleh karena itu PT X merasa kemitraan lebih menguntungkan baginya. Kemitraan tidak dapat diterapkan pada semua bidang pekerjaan karena ada beberapa pekerjaan yang membutuhkan kehadiran seperti bagian keuangan atau bagian umum yang sifatnya memang terus menerus yang bukan berdasarkan *order by request*.

Bahasa perintah di dalam perjanjian kemitraan PT X ditafsirkan menjadi kesediaannya pengemudi dalam menjalankan pekerjaannya setiap diperlukan PT X. Adanya penekanan secara tidak langsung bagi pengemudi untuk mematuhi apa yang dituangkan dalam perjanjian kemitraan sehingga dapat disimpulkan posisi kedua belah

pihak hanya berubah secara redaksional. Hal ini sebenarnya tidak salah pada bahasa tertulis tetapi secara tersirat dan dipahami bahasa perintah itu diterjemahkan dalam kata-kata lain yang memiliki arti perintah yang sama seperti pada perjanjian kerja. Sehingga dapat dikatakan perjanjian kemitraan PT X merupakan penyelundupan hukum karena tidak mengikuti konsep kesetaraan dari ketentuan kemitraan.

Kemitraan memang terlepas pada hubungan kerja tetapi diharapkan kemitraan yang melibatkan unsur kepada pekerja langsung atau orang-perorangan, beberapa hak-hak normatif pekerja yang diatur Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau pada perjanjian kerja diikuti pada perjanjian kemitraan. Setidaknya hal-hal yang diwajibkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi kewajiban yang harus diatur pada hubungan kemitraan. Seperti: THR yang diberikan oleh perusahaan walaupun tidak mengikat namun dari sisi ketenagakerjaan mengharapakan apa yang diatur pada kemitraan tidak jauh dari perjanjian kerja terkait hak-hak peroragannya. THR dapat dikatakan sebagai penghargaan bagi mitra karena kepatuhannya dalam menjalankan pekerjaan.

PT X seharusnya wajib memberikan BPJS karena PT X sebagai pemberi kerja yang memberikan kerja kepada pengemudi walaupun bukan pada hubungan kerja. Setidaknya secara BPJS wajib karena konsep BPJS yang diatur pada Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang

BPJS tidak mengenal pengusaha dan pekerja namun pemberi kerja dan pekerja. Ketentuan hal ini dalam kemitraan tidak diwajibkan namun pengemudi menginginkan adanya perlindungan kesehatan dengan diberikan BPJS.

Perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja oleh pengusaha harus diberikan agar meningkatkan tingkat produktivitas pekerja. Kemampuan kerja dari para pekerja dan kemampuan keuangan dari perusahaan agar terciptanya harmonisasi dalam hubungan kemitraan dan kesinambungan produksi perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Hafsah, Muhammad Jafar, "Kemitraan Usaha", Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1999.
- Kalla, Jusuf, "UMP buruh naik minimum 10 persen tiap tahunnya", [www.republika.co.id/berita/nasional/umum](http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum), diakses tanggal 9 Januari 2016.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.

### Endnotes

- 1 Jusuf Kalla, "UMP buruh naik minimum 10 persen tiap tahunnya", [www.republika.co.id/berita/nasional/umum](http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum), diakses tanggal 9 Januari 2016.
- 2 Muhammad Jafar Hafsah, "Kemitraan Usaha", Jakarta: Pusataka Sinar Harapan, 1999, hlm 51.