
Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Table Of Contents

Journal Cover 1
Author[s] Statement 3
Editorial Team..... 4
Article information 5
 Check this article update (crossmark) 5
 Check this article impact..... 5
 Cite this article.....5
Title page..... 6
 Article Title.....6
 Author information 6
 Abstract 6
Article content..... 6

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

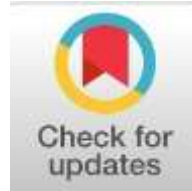
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

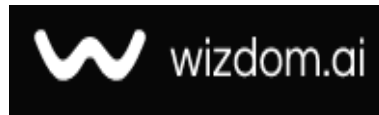
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platfor

Employment Relationship Interpretation for Informal Workers in Supreme Court Decision: Penafsiran Hubungan Kerja Pekerja Informal dalam Putusan Mahkamah Agung

Qurnia Rahmawati, qurnia.22196@mhs.unesa.ac.id, (1*)

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Ahmad Nailul, ahmadauthor@unesa.ac.id,(2)

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Employment relationships in Indonesian labor law are determined by cumulative elements of work, wages, and orders as the basis for legal protection. **Specific Background:** Supreme Court Decision Number 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024 raises debate on the interpretation of these elements in the context of informal workers with flexible work patterns. **Knowledge Gap:** There is tension between a formalistic normative approach and the need for substantive legal protection for informal workers in modern labor dynamics. **Aims:** This study aims to analyze how the Supreme Court interprets the elements of work, wages, and orders and to examine its implications for labor law protection. **Results:** The Court interprets the elements strictly based on statutory provisions, concluding that wages are not fixed due to a ritase system, the element of orders is absent due to lack of subordination and work regulation, and work is not continuous or structurally integrated, leading to the classification of the relationship as a partnership rather than an employment relationship. **Novelty:** The study highlights a recent judicial decision within the evolving context of flexible work arrangements and informal labor classification. **Implications:** Although normatively consistent with labor regulations, the interpretation reflects a formalistic approach that potentially limits substantive legal protection for informal workers, indicating the need for more progressive legal interpretation oriented toward worker protection principles.

Highlights:

- Strict cumulative interpretation determines legal classification as partnership
- Flexible work patterns exclude recognition of normative wage structure
- Formal legal reasoning constrains protection scope for non-formal labor

Keywords: Employment Relationship; Informal Workers; Legal Protection; Supreme Court Decision;

Labour Law

Published date: 2026-04-01

Pendahuluan

Tenaga kerja memiliki peran strategis sebagai subjek sekaligus objek dalam kegiatan ekonomi. Ketersediaan tenaga kerja yang produktif dan terlindungi merupakan prasyarat penting dalam mewujudkan kesejahteraan social bagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [1]. Ketentuan konstitusional tersebut kemudian diimplementasikan melalui berbagai regulasi ketenagakerjaan yang bertujuan menjamin perlindungan, kepastian hukum, dan keadilan bagi seluruh pekerja.

Selanjutnya, Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja atau buruh sebagai individu yang bekerja dengan memperoleh upah atau bentuk imbalan lainnya dari pengusaha. Definisi ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha bersifat timbal balik, di mana pekerja menyerahkan tenaga dan pikirannya untuk kepentingan pengusaha, sedangkan pengusaha berkewajiban memberikan upah serta memenuhi hak-hak normatif lainnya. Dengan demikian, pekerja tidak semata-mata diposisikan sebagai factor produksi, melainkan sebagai subjek hukum yang berhak memperoleh perlindungan dari hubungan kerja yang dirugikan [2].

Pekerja adalah individu yang secara sah mengikatkan diri untuk bekerja kepada pihak lain dengan menerima upah atau imbalan tertentu (Soepomo, 1983). Pengertian ini menegaskan bahwa status pekerja ditetnukan tidak hanya oleh aktivitas kerja, tetapi juga oleh adanya hubungan hukum yang menimbulkan ha katas imbalan. Sejalan dengan itu, Subekti menyatakan bahwa pekerja adalah pihak yang menyerahkan jasanya kepada pihak lain berdasarkan perjanjian yang sah menurut hukum (Subekti, 2008). Melalui perjanjian tersebut, hak dan kewajiban pekerja maupun pemberi kerja menjadi jelas sehingga hubungan kerja memiliki legitimasi hukum yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam konteks yang lebih luas, pekerja juga dipahami sebagai bagian dari tenaga kerja yang menjadi dasar pelaksanaan system ketenagakerjaan nasional (Munir, 2010).

Pemahaman mengenai konsep pekerja tersebut perlu dilihat dalam konteks kondisi ketenagakerjaan secara aktual. Untuk memberikan gambaran mengenai situasi tenaga kerja di Indonesia, berikut disajikan data terbaru yang menunjukkan perkembangan angkatan kerja dan penduduk bekerja dalam satu tahun terakhir [3].

Tabel 1. *Gambaran Umum Ketenagakerjaan Nasional Februari 2024–Februari 2025*

Tahun (Februari)	Angkatan Kerja (Juta Orang)	Penduduk Bekerja (Juta Orang)	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
2024	147,71	139,85	69,30%	4,82%

2025	149,34	141, 27	69,72%	4,66%
Perubahan	+1,63 juta	+1,42 juta	+0,42 poin	-0,16 poin

(Sumber: BPS, Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia, Februari 2024 & Februari 2025)

Tabel tersebut menyajikan kondisi ketenagakerjaan nasional antara Februari 2024 dan Februari 2025. Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa jumlah angkatan kerja pada tahun 2025 meningkat sebesar 1,63 juta orang dibandingkan tahun sebelumnya. Peningkatan ini menandakan bertambahnya partisipasi penduduk usia kerja dalam aktivitas ekonomi. Jumlah penduduk bekerja juga bertambah sekitar 1,42 juta orang, yang menunjukkan bahwa sebagian besar peningkatan angkatan kerja masih dapat diserap oleh angkatan kerja.

Selain itu, terjadi kenaikan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 0,42 poin. Peningkatan TPAK menggambarkan bahwa proporsi penduduk usia kerja yang aktif di pasar tenaga kerja semakin besar. Pada saat yang sama, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurun dari 4,82% pada tahun 2024 menjadi 4,66% pada tahun 2025. Penurunan ini mencerminkan adanya perbaikan dalam kemampuan pasar kerja menyerap tenaga kerja baru maupun tenaga kerja yang telah ada sebelumnya. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan adanya penguatan kondisi ketenagakerjaan nasional dalam periode satu tahun terakhir.

Berdasarkan gambaran tersebut, tenaga kerja tidak hanya bekerja dalam sektor formal tetapi juga bekerja dalam sektor informal. Pekerja formal umumnya bekerja dalam struktur usaha dengan imbalan yang tetap dan teratur, mereka memiliki perjanjian kerja tertulis yang mengatur hak, kewajiban, serta standar kerja, sehingga memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pemberi kerja.

Sementara itu, pekerja biasanya tidak terikat perjanjian kerja tertulis dan tidak tercatat dalam system administrasi ketenagakerjaan formal. Sesuai Pasal 1 angka 11 UU No. 11/2009 tentang kesejahteraan social, mereka adalah individu yang bekerja di luar hubungan kerja formal dan memperoleh penghasilan dari kegiatan ekonomi yang dilakukan sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja informal tidak selalu berada dalam hubungan subordinatif dengan pemberi kerja, melainkan bekerja secara mandiri atau melalui sistem kemitraan [4].

Meskipun demikian, keberadaan pekerja informal tetap memiliki peran penting dalam struktur perekonomian nasional karena mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, terutama pada sektor-sektor yang tidak sepenuhnya terjangkau oleh sistem kerja formal. Oleh karena itu, pemahaman mengenai perbedaan karakteristik antara pekerja formal dan pekerja informal menjadi penting untuk melihat bagaimana hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap berbagai bentuk hubungan kerja yang berkembang di masyarakat.

Menurut Sutedi (2011) pekerja formal memiliki hubungan kerja resmi dengan perjanjian tertulis, administrasi organisasi, jam kerja, dan mekanisme upah yang jelas, sehingga mendapatkan perlindungan hukum. Sedangkan, pekerja informal bekerja secara mandiri atau fleksible tanpa hubungan formal, sehingga perlindungan hukum, upah, jaminan social, dan hak pemutusan hubungan kerja tidak selalu terjamin.

Berdasarkan berbagai definisi mengenai pekerja formal dan informal tersebut, masing-masing memiliki ciri administratif dan pola kegiatan ekonomi yang berbeda. Perbedaan ciri inilah yang kemudian dijadikan dasar oleh lembaga statistik dalam melakukan klasifikasi tenaga kerja di Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) menggunakan klasifikasi tersebut dalam Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) untuk memisahkan penduduk bekerja ke dalam kelompok pekerja formal dan pekerja informal. Melalui publikasi SAKERNAS, BPS menyajikan data proporsi pekerja formal dan informal setiap tahun, sehingga dapat menunjukkan jumlah dan persentase masing-masing kelompok secara terukur [5]. Berikut merupakan data proporsi pekerja formal dan informal berdasarkan SAKERNAS BPS Februari 2024 dan Februari 2025 yang menggambarkan pembagian tenaga kerja Indonesia dalam dua kategori tersebut:

Tabel 2. *Proporsi Pekerja Formal dan Informal di Indonesia (Februari 2024–2025)*

Tahun (Februari)	Proporsi Pekerja Formal (%)	Proporsi Pekerja Informal (%)	Keterangan
2024	40,83%	59,17%	Data BPS: Sakernas Februari 2024.
2025	40,60%	59,40%	Data BPS: Sakernas Februari 2025.
Perubahan	-0,23 poin	+0,23 poin	Perubahan proporsi antar tahun.

Sumber: BPS, Keadaan Angkatan Kerja – Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2024 & Februari 2025.

Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), proporsi pekerja formal dan informal pada Februari 2024 dan Februari 2025 menunjukkan perubahan yang relatif kecil. Pada february 2024, pekerja formal mencapai 40,83% dan informal 59,17%. Pada february 2025, pekerja formal turun menjadi 40,60% sedangkan pekerja informal naik menjadi 59,40%, menunjukkan penurunan 0,23 point untuk formal dan kenaikan 0,23 point untuk informal. Data ini menegaskan dominasi sektor informal dalam ketenagakerjaan nasional sekaligus mencerminkan dinamika hubungan kerja di masyarakat.

Dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, sebagaimana diatur dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja menjadi dasar lahirnya hubungan kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Para ahli juga menjelaskan bahwa hubungan kerja memiliki unsur subordinasi, yaitu pekerja yang di bawah perintah pemberi kerja dalam struktur organisasi (Soepomo,1983). Menurut Subekti (2008), hubungan kerja merupakan bagian dari perikatan dalam hubungan perdata yang melibatkan pertukaran tenaga kerja dengan upah, sehingga menciptakan tanggung jawab timbal balik antara pekerja dan pengusaha.

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja ditentukan oleh terpenuhinya tiga unsur kumulatif, pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur pekerjaan mencakup aktivitas yang dilakukan pekerja untuk memperoleh imbalan (pasal 1 angka 2 UU No. 13/2003), unsur upah merupakan hak pekerja atas imbalan

dari pemberi kerja (Pasal 1 angka 30 UU No. 13/2003), dan unsur perintah menunjukkan subordinasi pekerja terhadap arahan pemberi kerja (Pasal 1 angka 15 UU No. 13/2003) [6].

Dalam dinamika ketenagakerjaan modern, berkembang berbagai bentuk hubungan kerja yang semakin fleksibel, khususnya di sektor ekonomi digital. Salah satu fenomena yang memerlukan hal tersebut adalah tuntutan pengemudi ojek online untuk diakui sebagai pekerja formal. Pada februari 2025, ratusan pengemudi ojek online melakukan aksi demonstrasi di depan kementerian ketenagakerjaan guna menuntut pemenuhan hak normative, seperti THR, jaminan social, dan kepastian status kerja. Mereka menilai Perusahaan aplikasi mengontrol system kerja melalui tarif, penilaian, dan pemberian sanksi via aplikasi (Antara News, 17 Februari 2025). Kondisi tersebut menunjukkan adanya karakteristik hubungan kerja meskipun dalam praktiknya perusahaan tetap menetapkan status pengemudi sebagai mitra (independent contractor), sehingga perlindungan normative yang seharusnya diterima pekerja tidak sepenuhnya terpenuhi[3].

Permasalahan mengenai penentuan status hubungan kerja juga tercermin dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024, yang menjadi fokus penelitian ini. Perkara tersebut berawal dari perbedaan penafsiran mengenai status hubungan hukum antara para pihak. Penggugat berpendapat bahwa hubungan yang terjadi telah memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan, sedangkan pihak perusahaan menyatakan bahwa hubungan tersebut merupakan hubungan kemitraan.

Dalam pertimbangannya, Mahkamah Agung menilai bahwa hubungan antara para pihak tidak memenuhi unsur hubungan kerja secara kumulatif. Penggugat tidak menerima upah tetap, melainkan hanya memperoleh penghasilan berdasarkan uang jalan dan sistem ritase apabila terdapat pekerjaan. Selain itu, tidak terdapat perintah kerja yang bersifat mengikat maupun kewenangan pemberi kerja untuk menjatuhkan sanksi kepada pekerja. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Majelis Hakim menyimpulkan bahwa hubungan hukum antara para pihak merupakan hubungan kemitraan, sehingga permohonan kasasi yang diajukan Penggugat tidak beralasan menurut hukum.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan hukum dalam penelitian ini berfokus pada Batasan pemenuhan unsur-unsur hubungan kerja yang bersifat kumulatif sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, serta bagaimana Mahkamah Agung menafsirkan dan menerapkan unsur pekerjaan, upah, dan perintah dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023 untuk menentukan apakah suatu hubungan hukum tergolong hubungan kerja atau kemitraan.

Analisis terhadap putusan ini menunjukkan bahwa pembuktian terpenuhinya seluruh unsur hubungan kerja secara kumulatif menjadi dasar pengakuan adanya hubungan kerja. Namun, dalam praktik ketenagakerjaan modern yang fleksibel, seperti system berbasis ritase tanpa jam kerja tetap, penerapan unsur pekerjaan, upah, dan perintah kerap menimbulkan perbedaan penafsiran. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dalam membedakan hubungan kerja dan kemitraan, serta berdampak pada perlindungan hak pekerja [4]. Oleh karena itu, diperlukan kajian hukum yang lebih mendalam terhadap

pertimbangan hakim guna memahami arah penafsiran hukum ketenagakerjaan beserta implikasinya dalam praktik.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang bersifat preskriptif, yaitu penelitian yang berfokus pada kajian norma hukum dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta doktrin para ahli hukum guna memberikan argumentasi hukum mengenai penerapan norma tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan unsur-unsur hubungan kerja yang bersifat kumulatif, yaitu unsur pekerjaan, upah, dan perintah, dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (statue approach) untuk menelaah ketentuan hukum ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 beserta peraturan pelaksanaannya. Selain itu, digunakan pula pendekatan konseptual (conceptual approach) untuk mengkaji konsep hubungan kerja, kemitraan, serta perlindungan tenaga kerja berdasarkan doktrin hukum yang berkembang dalam literatur hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kasus (case approach) dengan menganalisis putusan pengadilan yang relevan, termasuk putusan Mahkamah Agung dan Pengadilan Hubungan Industrial, guna mengidentifikasi ratio decidendi hakim dalam menentukan keberadaan unsur-unsur hubungan kerja.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan serta putusan pengadilan yang menjadi objek kajian penelitian. Bahan hukum sekunder mencakup literatur, buku, jurnal, dan karya ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Pengumpulan dilakukan melalui studi kepustakaan dengan inventarisasi dan sistematisasi bahan hukum, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan mengidentifikasi norma hukum terkait unsur hubungan kerja, menelaah pertimbangan hakim dalam putusan, dan membandingkannya dengan peraturan perundang-undangan serta doktrin hukum yang relevan. Melalui proses analisis tersebut, penelitian ini memberikan argumentasi hukum mengenai kesesuaian pertimbangan hakim dengan kerangka hukum ketenagakerjaan serta mengkaji implikasinya terhadap kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja ekspedisi. Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan penalaran hukum melalui metode penafsiran terhadap norma hukum yang relevan guna memperoleh argumentasi hukum yang sistematis. [7].

Hasil dan Pembahasan

A. Pembahasan Rumusan Masalah 1

Analisis terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 565 K/Pdt.Sus-PHI/2024 tidak hanya menilai kesesuaian pertimbangan hakim dengan ketentuan normatif yang berlaku, tetapi juga pada evaluasi kritis

terhadap pendekatan yang digunakan dalam menafsirkan unsur hubungan kerja. Dalam konteks ini, pembahasan menempatkan putusan tersebut dalam kerangka protektif hukum ketenagakerjaan dan menyoroti kecenderungan pendekatan legalistic yang menitikberatkan pada pemenuhan unsur hubungan kerja secara kumulatif, tanpa secara mendalam mempertimbangkan dimensi ketergantungan ekonomi pekerja.

1. Penafsiran Mahkamah Agung terhadap Unsur Hubungan Kerja sebagai Kerangka Analisis

Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024 memulai pertimbangan hukumnya dengan menempatkan konsep hubungan kerja sebagai kerangka analisis sebelum menilai fakta konkret antara Penggugat dan Tergugat. Langkah ini menunjukkan bahwa aktivitas kerja tidak serta-merta dipandang sebagai bukti adanya hubungan kerja, melainkan harus diuji terlebih dahuluberdasarkan batasan yuridis yang ditentukan dalam hukum ketenagakerjaan positif[5]. Pendekatan tersebut sejalan dengan fungsi Mahkamah Agung sebagai *judex juris*, yang menilai penerapan hukum oleh pengadilan sebelumnya, bukan melakukan penilaian ulang terhadap fakta persidangan[6].

Dalam membangun kerangka normatif tersebut, Mahkamah Agung merujuk pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketentuan ini diperkuat dengan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang sama yang menegaskan bahwa hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja[8]. Rujukan sistematis terhadap kedua pasal tersebut menegaskan bahwa hubungan kerja merupakan konstruksi hukum yang bersumber pada perjanjian kerja, bukan semata-mata dari fakta adanya pekerjaan.

Selanjutnya, Mahkamah Agung menegaskan bahwa unsur pekerjaan, upah, dan perintah, harus terpenuhi secara kumulatif. Tidak terpenuhinya salah satu unsur tersebut mengakibatkan hubungan hukum para pihak tidak dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja. Penegasan ini menjadi *ratio decidendi* awal yang menentukan arah keseluruhan pertimbangan hukum dalam perkara *a quo*. Dengan demikian, pengakuan hubungan kerja tidak dimungkinkan apabila hanya satu atau dua unsur yang terpenuhi tanpa kehadiran unsur lainnya.

Melalui konstruksi tersebut, Mahkamah Agung memperlihatkan pendekatan yang bersifat legalistik dengan menempatkan norma undang-undang sebagai parameter utama dalam menentukan status hubungan hukum para pihak. Konsekuensinya keberadaan pekerja informal tidak otomatis dikategorikan sebagai pekerja dalam hubungan kerja, meskipun secara faktual melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan kegiatan usaha perusahaan. Status tersebut tetap harus diuji berdasarkan pemenuhan unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana dirumuskan secara limitatif dalam undang-undang[6].

Sejak awal, kerangka analisis yang dibangun Mahkamah Agung telah menegaskan bahwa penilaian terhadap hubungan para pihak harus berangkat dari konstruksi normative hubungan kerja. Kerangka inilah yang kemudian menjadi dasar untuk menilai secara lebih rinci terpenuhi atau tidaknya masing-masing unsur dalam perkara Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024 [9].

2. Penafsiran Mahkamah Agung terhadap Unsur Upah pada Pekerja Informal dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024

Unsur upah merupakan elemen esensial dalam hubungan kerja yang memiliki posisi fundamental dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, upah tidak sekedar dipahami sebagai imbalan atas pekerjaan, melainkan sebagai hak normatif pekerja yang menimbulkan kewajiban hukum bagi pengusaha. Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan upah sebagai hak pekerja berupa imbalan dalam bentuk uang dari pengusaha, yang ditetapkan melalui perjanjian kerja, kesepakatan, atau ketentuan peraturan perundang-undangan, serta bersifat wajib dan berkelanjutan sebagai konsekuensi hubungan kerja [10].

Dalam putusan Nomor 656 K/Pdt. Sus-PHI/2024, unsur upah ditafsirkan tidak hanya sebagai aliran pembayaran, tetapi juga dilihat dari pemenuhan karakteristik upah sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan. Berdasarkan fakta persidangan, dinyatakan bahwa Penggugat tidak menerima upah secara tetap dari Tergugat. Tidak terdapat pembayaran upah harian, mingguan, maupun bulanan sebagaimana lazimnya dalam hubungan kerja. Penghasilan hanya diperoleh apabila terdapat pekerjaan pengangkutan barang, yaitu ketika Penggugat melakukan penarikan kendaraan atau ritase. Apabila tidak terdapat order, tidak ada pekerjaan dan tidak ada penghasilan yang diterima. Fakta ini menjadi dasar dari kesimpulan bahwa tidak terdapat kewajiban pembayaran upah secara berkelanjutan dari pihak Tergugat.

Pertimbangan hukum juga menempatkan uang jalan dan uang ritase bukan sebagai upah, melainkan sebagai bentuk kompensasi atas pekerjaan tertentu. Pembayaran tersebut tidak bersifat tetap, tidak dijamin, dan hanya timbul apabila pekerjaan diselesaikan. Karakter demikian tidak memenuhi unsur upah sebagai hak normatif pekerja yang wajib dibayarkan pengusaha terlepas dari ada atau tidaknya pekerjaan pada hari tertentu[7].

Lebih lanjut, ketiadaan jaminan penghasilan minimum dipandang sebagai indikator tidak terpenuhinya unsur upah. Dalam hubungan kerja, risiko usaha pada prinsipnya berada pada pengusaha sehingga pekerja tetap berhak atas upah meskipun intensitas pekerjaan berfluktuasi. Namun dalam perkara ini, risiko ketiadaan pekerjaan sepenuhnya ditanggung oleh Penggugat. Tergugat tidak memikul kewajiban finansial apa pun apabila tidak terdapat order. Kondisi tersebut dinilai tidak mencerminkan hubungan kerja, melainkan hubungan kerja sama yang bersifat fleksibel. Pendekatan ini menunjukkan bahwa risiko ekonomi dijadikan utama dalam menilai ada tidaknya unsur upah, tanpa mengaitkannya secara eksplisit dengan dimensi perlindungan pengupahan bagi pekerja informal.

Penilaian terhadap unsur upah juga dikaitkan dengan ketiadaan perjanjian kerja. Tidak ditemukan pengaturan mengenai besaran upah, waktu pembayaran upah, maupun hak normatif lainnya sebagaimana lazim dalam hubungan kerja. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa tidak lahir kewajiban hukum bagi Tergugat untuk membayar upah dalam arti hukum ketenagakerjaan[8].

Berdasarkan keseluruhan pertimbangan tersebut, disimpulkan bahwa unsur upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak terpenuhi dalam hubungan

antara para pihak. Penghasilan yang diterima lebih mencerminkan sistem ritase yang bersifat incidental daripada upah sebagai hak normatif pekerja. Ketidakterpenuhan unsur ini kemudian menjadi salah satu dasar utama untuk menyatakan bahwa hubungan hukum para pihak bukanlah hubungan kerja.

3. Penafsiran Mahkamah Agung terhadap Unsur Perintah (Subordinasi) pada Pekerja Informal dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024

Unsur perintah merupakan unsur yang menentukan adanya hubungan subordinatif antara pengusaha dan pekerja dalam suatu hubungan kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan, unsur ini tidak hanya dimaknai sebagai keberadaan instruksi kerja, melainkan sebagai kewenangan pengusaha untuk mengatur, mengendalikan, mengawasi, dan menjatuhkan sanksi kepada pekerja. Unsur perintah mencerminkan relasi atasan-bawahan yang menempatkan pekerja dalam posisi tunduk secara hukum terhadap pengusaha[9]. Oleh karena itu, keberadaannya menjadi pembeda utama antara hubungan kerja dengan hubungan hukum lain seperti kemitraan atau kerja sama jasa [11].

Dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024 penilaian terhadap unsur perintah diarahkan pada ada atau tidaknya hubungan subordinatif tersebut. Focus pertimbangan tidak semata-mata pada keberadaan instruksi kerja secara factual, melainkan pada apakah terdapat kewenangan hukum bagi Tergugat untuk memikat, mengendalikan, dan mendisiplinkan Penggugat.

Fakta persidangan menunjukkan bahwa Penggugat memiliki kebebasan untuk menerima atau menolak pekerjaan yang ditawarkan. Kebebasan ini dipandang sebagai indikator tidak adanya kewajiban tunduk terhadap perintah kerja. Dalam hubungan kerja pada umumnya, penolakan terhadap perintah kerja. Dalam hubungan kerja pada umumnya, penolakan terhadap perintah dapat berimplikasi pada sanksi disipliner[10]. Namun dalam perkara a quo, penolakan tidak menimbulkan konsekuensi hukum apa pun. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antara para pihak tidak bersifat subordinative. Hakim juga menilai tidak adanya kewenangan pemberian sanksi, yang ditunjukkan oleh ketiadaan bukti berupa surat peringatan, sanksi administratif, maupun pengawasan disipliner sebagai bentuk control pengusaha terhadap pekerja. Tanpa adanya kewenangan tersebut, unsur perintah dinilai tidak terpenuhi, termasuk dalam aspek pengaturan waktu kerja.

Dalam hubungan kerja pada umumnya, pengusaha memiliki kewenangan untuk mengatur jam kerja, waktu istirahat, serta pola kerja pekerja. Dalam perkara ini, Penggugat tidak terikat pada jam kerja tertentu dan tidak diwajibkan untuk selalu siap bekerja. Penggugat tidak terikat pada jam kerja tertentu dan tidak diwajibkan untuk selalu siap bekerja. Ketiadaan pengaturan waktu dan pengawasan berkelanjutan tersebut dipandang sebagai indikator tidak adanya kontrol structural dari perusahaan. Penilaian ini menunjukkan bahwa unsur perintah dimaknai secara formal-struktural, dengan menempatkan keberadaan kontrol dan kewenangan sanksi sebagai indikator utama subordinasi [12].

Komunikasi kerja antara pihak tidak serta merta diartikan sebagai perintah dalam hubungan kerja. Instruksi teknis terkait kegiatan pengangkutan dipandang sebagai bentuk koordinasi yang lazim dalam

kemitraan, bukan perintah yang meniptakan hubungan hierarkis. Hal ini menegaskan bahwa tidak setiap instruksi memiliki konsekuensi subordinative dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan keseluruhan pertimbangan tersebut disimpulkan bahwa unsur perintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak terpenuhi dalam hubungan antara para pihak. Tidak adanya kewajiban untuk menerima pekerjaan, ketiadaan kewenangan sanksi, serta tidak adanya pengaturan jam kerja menunjukkan bahwa Penggugat tidak berada dalam posisi tunduk secara hukum terhadap Tergugat. Oleh karena itu, hubungan hukum para pihak tidak dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja, melainkan hubungan kemitraan.

4. Penafsiran Mahkamah Agung terhadap Unsur Pekerjaan pada Pekerja Informal dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024

Unsur pekerjaan merupakan elemen utama dalam hubungan kerja yang tidak dapat dinilai secara terpisah dari unsur lainnya. Dalam hukum ketenagakerjaan, pekerjaan dipahami sebagai adanya aktivitas kerja yang dilakukan oleh pekerja untuk kepentingan pengusaha secara berkelanjutan dan berada dalam kerangka hubungan subordinatif[11]. Dengan demikian, pelaksanaan aktivitas kerja semata tidak serta merta memenuhi unsur pekerjaan dalam hubungan kerja. Dalam Putusan Nomor 656 L/Pdt.Sus-PHI/2024, meskipun penggugat melakukan pengangkutan barang untuk tergugat, pekerjaan tersebut tidak menunjukkan adanya keterikatan maupun kontinuitas yang stabil. Pekerjaan bersifat tidak tetap, bergantung pada order, serta tidak menuntut ketersediaan tenaga secara berkelanjutan, sehingga tidak mencerminkan karakter pekerjaan dalam hubungan kerja pada umumnya.

Sistem ritase atau borongan yang digunakan turut menjadi pertimbangan. Dalam sistem tersebut, pekerjaan dinilai berdasarkan penyelesaian tugas tertentu, bukan berdasarkan satuan waktu kerja. Karakter demikian berbeda dengan hubungan kerja yang umumnya berbasis hasil waktu dan berkorelasi langsung dengan kewajiban pembayaran upah. Sistem berbasis hasil menempatkan pekerjaan sebagai aktivitas insidental, bukan sebagai kewajiban kerja yang berkelanjutan [13].

Selain itu, pekerjaan Penggugat tidak terintegrasi secara struktural dalam organisasi perusahaan Tergugat. Tidak terdapat penempatan dalam struktur jabatan, tidak ada kedudukan formal dalam system internal perusahaan, dan tidak ada keterikatan administrative sebagaimana lazim dalam hubungan kerja. Meskipun aktivitas pengangkutan barang berkaitan dengan kegiatan usaha perusahaan, keterkaitan tersebut bersifat fungsional, bukan structural. Integrasi struktural inilah yang dijadikan indikator penting dalam menilai terpenuhinya unsur pekerjaan dalam hubungan kerja. Ketiadaan pengaturan jam kerja juga dipertimbangkan. Penggugat tidak terikat pada waktu kerja tertentu dan tidak diwajibkan untuk selalu siap bekerja. Fleksibilitas ini dipandang menunjukkan bahwa pekerjaan dilakukan berdasarkan kesepakatan situasional, bukan berdasarkan kewajiban kerja yang lahir dari hubungan kerja.

Berdasarkan keseluruhan pertimbangan tersebut disimpulkan bahwa unsur pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak terpenuhi dalam hubungan hukum antara para pihak[14]. Aktivitas yang dilakukan lebih mencerminkan

kerja sama berbasis hasil, daripada pekerjaan dalam arti hubungan kerja yang bersifat berkelanjutan dan subordinatif. Oleh karena itu, hubungan hukum tersebut tidak dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja.

5. Penafsiran Mahkamah Agung terhadap Unsur Pekerjaan, Upah, dan Perintah serta Implikasinya terhadap Status Pekerja Informal dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024

Dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024, hubungan hukum para pihak dinilai dengan menekankan terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah secara kumulatif sesuai Pasal 1 angka 15 UU No. 13/2023 [12], bukan berdasarkan masing-masing unsur secara terpisah. Pertimbangan hakim menunjukkan bahwa ketiadaan upah tetap, tidak adanya subordinasi, serta pekerjaan yang bersifat incidental dan berbasis ritase membentuk pola hubungan yang tidak memenuhi konstruksi normatif hubungan kerja, karena penghasilan hanya diperoleh saat ada pekerjaan tanpa jaminan minimum.

Pada saat yang sama, Penggugat memiliki kebebasan untuk menerima atau menolak pekerjaan dan tidak berada dalam pengawasan maupun kewenangan sanksi dari Tergugat. Pola ini menunjukkan bahwa hubungan para pihak lebih menyerupai kerja sama berbasis hasil daripada relasi kerja yang berkelanjutan dan subordinatif.

Putusan tersebut juga menegaskan bahwa keberadaan aktivitas kerja secara faktual tidak serta-merta melahirkan hubungan kerja. Aktivitas tersebut harus terlebih dahulu dikualifikasikan berdasarkan norma hukum yang mensyaratkan terpenuhinya seluruh unsur hubungan kerja. Dengan demikian, realitas kerja ditempatkan sebagai objek yang harus tunduk pada konstruksi normatif, bukan sebagai dasar pembentuk kualifikasi hukum itu sendiri.

Pendekatan ini memperlihatkan konsistensi dalam menjaga kepastian hukum dan batas konseptual hubungan kerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Namun, pada saat yang sama, pendekatan tersebut menempatkan norma sebagai alat klasifikasi utama yang berpotensi membatasi pengakuan terhadap bentuk-bentuk kerja informal yang secara faktual menunjukkan adanya ketergantungan.

Berdasarkan sintesis atas ketiga unsur tersebut, disimpulkan bahwa hubungan hukum Penggugat dan Tergugat tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja secara kumulatif. Oleh karena itu, hubungan para pihak dikualifikasikan sebagai hubungan kemitraan atau kerja sama, bukan hubungan kerja. Kesimpulan ini tidak hanya berdampak pada penolakan klaim hak normatif Penggugat, tetapi juga memiliki implikasi lebih luas terhadap posisi pekerja informal dalam sistem perlindungan hukum ketenagakerjaan, yang menjadi ruang refleksi normatif pada bagian pembahasan selanjutnya.

B. Pembahasan Rumusan Masalah 2

Penafsiran Mahkamah Agung terhadap unsur-unsur hubungan kerja pada pekerja informal yang bekerja pada perusahaan ekspedisi dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024 telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku

Implikasi Hukum Penafsiran Mahkamah Agung Terhadap Hubungan Kerja (Studi Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024)

Pembahasan pada bab sebelumnya telah menguraikan bagaimana Mahkamah Agung menafsirkan unsur-unsur hubungan kerja dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024, khususnya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan penafsiran tersebut, Mahkamah Agung menyimpulkan bahwa hubungan hukum antara para pihak tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kesimpulan ini menegaskan bahwa hubungan hukum yang terjadi adalah hubungan kemitraan, bukan hubungan kerja.

Penafsiran Mahkamah Agung tersebut tidak hanya berhenti pada penentuan status hubungan hukum para pihak, tetapi juga menimbulkan implikasi hukum yang signifikan. Penetapan bahwa suatu hubungan hukum bukan merupakan hubungan kerja berakibat pada tidak berlakunya ketentuan-ketentuan hukum ketenagakerjaan, termasuk hak dan kewajiban yang melekat pada pekerja dan pengusaha.

Putusan Mahkamah Agung ini berdampak langsung pada kedudukan hukum para pihak dan penerapan perlindungan ketenagakerjaan. Selain itu, interpretasinya juga memengaruhi praktik hubungan kerja di sektor informal, terutama dalam usaha ekspedisi dan pengangkutan barang, dan berpotensi menjadi acuan penyelesaian sengketa serupa, sehingga penting dianalisis terkait kepastian hukum dan perlindungan pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis akan membahas implikasi hukum dari penafsiran Mahkamah Agung terhadap unsur-unsur hubungan kerja dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Pembahasan difokuskan pada akibat hukum terhadap kedudukan para pihak serta relevansinya terhadap penerapan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Penilaian Kesesuaian Penafsiran Mahkamah Agung dengan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

1. Penilaian terhadap kesesuaian penafsiran Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024 perlu dilakukan dengan menguji secara normatif apakah penafsiran tersebut selaras dengan konsep hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pengujian ini penting karena hukum ketenagakerjaan tidak hanya memberikan kepastian hukum, tetapi juga melindungi pekerja yang secara structural lemah dalam hubungan industrial. Dalam hukum Indonesia, hubungan kerja diatur secara tegas dalam Pasal 1 angka 15 dan pasal 50 UU No. 13/2003 JO. UU No. 6/2023.

Ketentuan tersebut menegaskan bahwa hubungan kerja lahir dari perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Rumusan norma ini menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang menitikberatkan pada terpenuhinya unsur-unsur substantif hubungan kerja, bukan semata-mata pada bentuk formal perjanjian atau sifat tetap dari hubungan kerja itu sendiri [15].

Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga menempatkan hubungan kerja dalam kerangka perlindungan hukum terhadap pekerja, termasuk dalam konteks hubungan kerja yang bersifat fleksibel. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja pada dasarnya tidak meniadakan

keberadaan hubungan kerja selama unsur-unsur hubungan kerja secara faktual tetap terpenuhi. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan pada prinsipnya menghendaki pendekatan yang lebih substantif dalam melihat realitas hubungan hukum yang terjadi antara para pihak.

Namun demikian, dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024, Mahkamah Agung menafsirkan unsur-unsur hubungan kerja dengan menitikberatkan pada karakter fleksibel hubungan kerja serta mekanisme pembayaran yang tidak bersifat tetap. Penafsiran tersebut secara implisit menempatkan fleksibilitas kerja dan ketiadaan upah tetap sebagai indikator utama untuk meniadakan hubungan kerja. Pendekatan demikian menunjukkan kecenderungan Mahkamah Agung untuk menggunakan kriteria formal dan administratif dalam menilai hubungan kerja, alih-alih menilai secara mendalam substansi hubungan kerja yang tercermin dari adanya pekerjaan yang dilakukan secara berkelanjutan untuk kepentingan perusahaan.

Penafsiran tersebut patut dipersoalkan apabila dihadapkan pada tujuan hukum ketenagakerjaan sebagai hukum yang bersifat protektif. Dengan menjadikan fleksibilitas kerja dan sistem pembayaran berbasis ritase sebagai dasar untuk menolak adanya hubungan kerja, Mahkamah Agung berpotensi mempersempit makna unsur upah dan unsur perintah. Padahal, secara normatif, unsur upah tidak selalu harus berbentuk instruksi langsung dan eksplisit, melainkan dapat tercermin dari adanya pengaturan kerja, maupun pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Lebih lanjut, penafsiran Mahkamah Agung yang menempatkan fleksibilitas kerja sebagai alasan untuk meniadakan hubungan kerja berpotensi mengaburkan batas antara hubungan kerja dan hubungan kemitraan. Apabila pendekatan ini diterapkan secara konsisten, maka pekerja pada sektor-sektor dengan pola kerja fleksibel, termasuk sektor ekspedisi, akan semakin sulit memperoleh perlindungan hukum ketenagakerjaan meskipun secara faktual berada dalam posisi ketergantungan ekonomi terhadap perusahaan. Kondisi ini berpotensi tidak sejalan dengan prinsip perlindungan pekerja sebagai dasar hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penafsiran Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024 yang cenderung formalistic dan menitikberatkan pada fleksibilitas kerja dapat menggeser pendekatan hukum dari substantif ke klasifikatif, sehingga berpotensi mengurangi perlindungan bagi pekerja informal di sektor ekspedisi serta belum sepenuhnya mewujudkan tujuan perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah.

2. Kesesuaian Penafsiran Mahkamah Agung terhadap unsur upah dengan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Unsur upah merupakan elemen penting dalam hubungan kerja sesuai pasal 1 ayat 15 UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023. Untuk menilai kesesuaian penafsiran Mahkamah Agung, perlu dipahami bahwa Pasal 1 ayat 30 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan upah sebagai hak pekerja berupa uang yang diberikan pengusaha sebagai imbalan, ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik beberapa karakteristik utama upah, yaitu: pertama, upah merupakan hak normatif pekerja; kedua, upah merupakan kewajiban hukum

pengusaha; dan ketiga, upah lahir karena adanya hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja[13]. Dengan demikian, dalam hukum ketenagakerjaan, upah tidak hanya dipahami sebagai pembayaran atas hasil pekerjaan, melainkan juga sebagai instrumen perlindungan hukum yang menjamin kepastian penghasilan bagi pekerja.

Dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024, Mahkamah Agung menilai bahwa penggugat tidak menerima upah menurut hukum ketenagakerjaan, karena pembayaran berupa uang jalan dan ritase hanya diberikan saat ada order. Tanpa pekerjaan, penggugat tidak memperoleh penghasilan, dan tergugat tidak berkewajiban membayar secara tetap. Selain itu, tidak ada perjanjian kerja yang mengatur besaran, waktu pembayaran, atau jaminan upah minimum bagi penggugat. Apabila penafsiran tersebut dibandingkan dengan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, maka logika pertimbangan Mahkamah Agung menjadi lebih jelas. Tanpa adanya perjanjian kerja, maka tidak lahir kewajiban bagi pengusaha untuk membayar upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, Mahkamah Agung menempatkan uang jalan dan uang ritase sebagai imbalan atas jasa pengangkutan, bukan sebagai upah dalam hubungan kerja.

Penafsiran Mahkamah Agung tersebut juga berkaitan dengan konstruksi hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menempatkan hubungan kerja sebagai dasar lahirnya kewajiban pengupahan. Namun demikian, pendekatan ini menempatkan keberadaan upah secara sempit dalam kerangka formal hubungan kerja tanpa mempertimbangkan fungsi perlindungan upah dalam hukum ketenagakerjaan. [4]. Dalam perkara a quo, Mahkamah Agung menilai bahwa hubungan hukum para pihak lebih menyerupai hubungan kemitraan, sehingga ketentuan mengenai upah minimum, struktur dan skala upah, serta perlindungan pengupahan tidak dapat diterapkan.

Dengan demikian, apabila diuji secara normatif-tekstual, penafsiran Mahkamah Agung terhadap unsur upah pada dasarnya tidak bertentangan dengan rumusan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Namun demikian, kesesuaian tersebut bersifat terbatas dan tidak serta-merta mencerminkan pemenuhan tujuan perlindungan upah dalam hukum ketenagakerjaan[14]. Mahkamah Agung menerapkan pengertian upah sebagaimana dirumuskan dalam undang-undang secara konsisten, namun tidak memperluas maknanya ke dalam hubungan hukum yang secara formal tidak memenuhi syarat hubungan kerja.

Dari sudut pandang tujuan hukum ketenagakerjaan, pendekatan Mahkamah Agung tersebut dapat dinilai cukup ketat dan formalistik. Hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya bertujuan memberikan perlindungan terhadap pekerja agar tidak menanggung seluruh risiko ekonomi dalam hubungan kerja. Dalam perkara ini, Mahkamah Agung tidak menafsirkan uang jalan dan uang ritase sebagai bentuk upah fungsional, meskipun secara faktual menjadi satu-satunya sumber penghasilan Penggugat. Hal ini menunjukkan bahwa Mahkamah Agung lebih menedepankan kepastian hukum formal dibandingkan perlindungan substantif bagi pekerja informal. Penafsiran dalam putusan Nomor 656 L/Pdt.Sus-PHI/2024

memang sesuai secara normatif, namun belum sepenuhnya mencerminkan tujuan perlindungan upah. Dengan tidak memasukkan uang jalan dan ritase sebagai bagian dari upah, perlindungan hukum bagi pekerja informal di sektor ekspedisi menjadi terbatas, meskipun penghasilan tersebut merupakan sumber utama penghidupan mereka.

3. Kesesuaian Penafsiran Mahkamah Agung terhadap Unsur Perintah dengan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Unsur perintah merupakan unsur yang membedakan hubungan kerja dengan hubungan hukum perdata lainnya, karena unsur ini mencerminkan adanya hubungan subordinasi antara pengusaha dan pekerja. Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak memberikan definisi eksplisit mengenai “perintah”, keberadaan unsur tersebut secara implisit tercermin dalam rumusan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Dalam konteks tersebut, unsur perintah dimaknai sebagai kewenangan pengusaha untuk memberikan instruksi kerja yang bersifat mengikat, mengawasi pelaksanaannya, serta menjatuhkan sanksi apabila pekerja tidak melaksanakan perintah tersebut[15].

Dalam doktrin hukum ketenagakerjaan, unsur perintah erat kaitannya dengan konsep subordinasi, yaitu keadaan di mana pekerja berada dalam posisi tunduk dan terikat pada kekuasaan pengusaha. Subordinasi ini tidak hanya bersifat teknis dalam pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga bersifat yuridis karena pengusaha memiliki kewenangan hukum untuk mengatur cara, waktu, dan standar pelaksanaan pekerjaan.

Unsur perintah menjadi indikator utama hubungan kerja, karena tanpa subordinasi, hubungan yang terjadi cenderung berupa kerja sama atau kemitraan. Dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024, Mahkamah Agung menilai unsur perintah tidak terpenuhi, karena penggugat tidak tunduk secara yuridis kepada tergugat, dan komunikasi terkait pengangkatan barang tidak dapat dikategorikan sebagai perintah dalam konteks hubungan kerja. Penggugat dinilai memiliki kebebasan untuk menerima atau menolak pekerjaan, tidak dikenakan sanksi apabila menolak order, serta tidak berada di bawah pengawasan langsung yang bersifat struktural.

Apabila penafsiran tersebut diuji dengan merujuk pada ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, Mahkamah Agung mendasarkan pertimbangannya pada konstruksi formal hubungan kerja sebagaimana dirumuskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang di dalamnya melekat kewenangan pengusaha untuk memberikan perintah yang bersifat mengikat [16].

Dalam perkara a quo, Mahkamah Agung menilai bahwa tidak adanya perjanjian kerja menyebabkan tidak terpenuhinya dasar hukum untuk menyatakan adanya unsur perintah dalam hubungan kerja. Pendekatan ini menunjukkan bahwa Mahkamah Agung menitikberatkan pada aspek formal perjanjian kerja sebagai dasar terbentuknya subordinasi yuridis. Sementara itu, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa unsur perintah merupakan bagian dari hubungan kerja yang menimbulkan hak dan

kewajiban, dengan adanya hubungan hierarkis di mana pengusaha memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengendalikan pekerjaan.

Dalam putusan ini, Mahkamah Agung menilai hubungan para pihak lebih menyerupai kemitraan, menggunakan kerangka normative secara tekstual tanpa mempertimbangkan bentuk pendendalian tidak langsung dalam praktik hubungan kerja modern. Lebih lanjut, Mahkamah Agung menilai bahwa tidak adanya pengawasan langsung dan mekanisme sanksi memperkuat kesimpulan bahwa unsur perintah tidak terpenuhi. Dalam hubungan kerja, pengusaha pada umumnya memiliki hak untuk mengawasi pelaksanaan pekerjaan serta menjatuhkan sanksi disipliner apabila pekerja melanggar perintah atau ketentuan kerja. Ketiadaan mekanisme tersebut dalam perkara ini dijadikan dasar untuk menyimpulkan tidak adanya hubungan subordinatif. Namun, penilaian tersebut kembali menempatkan unsur perintah dalam kerangka yang sempit dan formal, tanpa mengkaji apakah pengendalian melalui sistem order, penjadwalan kerja, atau ketergantungan ekonomi dapat berfungsi sebagai bentuk pengawasan faktual yang bersifat tidak langsung.

Dari perspektif tujuan hukum ketenagakerjaan, penafsiran Mahkamah Agung terhadap unsur perintah dapat dinilai bersifat formal dan ketat. Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja dari potensi penyalahgunaan kekuasaan dan ketergantungan ekonomi. Dalam praktik, hubungan kerja modern tidak muncul dalam bentuk instruksi langsung, melainkan dapat terwujud melalui mekanisme pengendalian tidak langsung, seperti penugasan atau pengaturan kerja secara factual membatasi kebebasan pekerja.

Dengan demikian, penafsiran Mahkamah Agung terhadap unsur perintah dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024 dapat dinilai konsisten dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan apabila dilihat dari sudut pandang normatif dan formalistik, khususnya yang menekankan keberadaan perjanjian kerja dan hubungan subordinasi yuridis.

Namun, konsistensi tersebut dicapai dengan pendekatan yang ketat terhadap unsur perintah, sehingga belum sepenuhnya selaras dengan tujuan perlindungan hukum ketenagakerjaan berbasis kondisi kerja faktual/ akibatnya, pekerja informal yang tergantung secara ekonomi dan mengalami pengendalian tidak langsung berpotensi tidak terlindungi secara hukum.

4. Kesesuaian Penafsiran Mahkamah Agung terhadap Unsur Pekerjaan dengan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Unsur pekerjaan merupakan unsur pertama yang harus ada dalam hubungan kerja sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Unsur ini mengandung makna bahwa pekerja melakukan suatu pekerjaan tertentu untuk kepentingan pengusaha dalam kerangka hubungan hukum yang berkelanjutan. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan, unsur pekerjaan tidak hanya dipahami sebagai adanya aktivitas kerja secara faktual, tetapi juga mencerminkan adanya kewajiban hukum bagi pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tersebut secara terus-menerus berdasarkan perjanjian kerja.

Pasal 50 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa hubungan kerja lahir dari perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban, sehingga pekerjaan dalam hubungan kerja bersifat normative dan berkelanjutan, berbeda dengan pekerjaan indiental atau dalam hubungan pedate lain seperti pemborongan atau kemitraan.

Dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024, Mahkamah Agung menilai unsur pekerjaan dengan memperhatikan sifat dan pola kerja penggugat. Pekerjaan penggugat sebagai sopir trucking bersifat Borongan atau ritase, hanya dilakukan saat ada order dari pihak ketiga. Tanpa order penggugat tidak berkewajiban bekerja. Berdasarkan fakta ini, Mahkamah Agung menyimpulkan bahwa pekerjaan penggugat tidak bersifat terus menerus dan tidak memenuhi kewajiban kerja normative sebagaimana disyaratkan dalam hubungan kerja. Apabila penafsiran tersebut diuji kesesuaiannya dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Mahkamah Agung secara normatif mendasarkan pertimbangannya pada konsep pekerjaan sebagai kewajiban hukum yang lahir dari perjanjian kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan memang mengandaikan bahwa pekerjaan dalam hubungan kerja harus dilaksanakan secara berkelanjutan dan melekat sebagai kewajiban pekerja. Namun, pendekatan Mahkamah Agung dalam perkara a quo menunjukkan penekanan yang kuat pada keberadaan perjanjian kerja secara formal, Mahkamah Agung tidak mengkaji secara lebih mendalam apakah pola kerja berbasis order yang dijalankan Penggugat secara faktual menciptakan keterikatan kerja yang berkesinambungan dengan perusahaan. Dengan demikian, kesimpulan bahwa unsur pekerjaan tidak terpenuhi lebih didasarkan pada ketiadaan dasar formal kewajiban kerja, bukan pada analisis menyeluruh terhadap realitas pelaksanaan pekerjaan.

Selain itu, apabila dikaitkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, penafsiran Mahkamah Agung juga masih berada dalam koridor hukum yang berlaku. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur hubungan kerja sebagai hubungan yang menimbulkan hak dan kewajiban normatif bagi para pihak, termasuk kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai perjanjian kerja. Dalam hubungan kemitraan, kewajiban tersebut tidak bersifat mutlak dan pelaksanaannya bergantung pada kesepakatan para pihak. Oleh karena itu, sifat pekerjaan borongan dan ketergantungan pada order dalam perkara ini dipandang oleh Mahkamah Agung sebagai indikator bahwa hubungan hukum para pihak lebih tepat dikualifikasikan sebagai hubungan kemitraan, bukan hubungan kerja.

Apabila penafsiran tersebut dilihat dari perspektif tujuan hukum ketenagakerjaan, dapat dicatat bahwa Mahkamah Agung menerapkan pengertian unsur pekerjaan secara sempit dan formal. Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya bertujuan memberikan perlindungan terhadap pekerja yang secara faktual menggantungkan hidupnya pada pekerjaan tertentu. Dalam praktik hubungan kerja modern, pekerjaan yang bersifat fleksibel dan berbasis order sering kali tetap menimbulkan ketergantungan ekonomi yang kuat antara pekerja dan pemberi kerja. Akan tetapi, Mahkamah Agung dalam perkara ini tidak mengembangkan penafsiran unsur pekerjaan ke arah tersebut, melainkan membatasinya pada pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan dalam arti formal.

Dengan demikian, penafsiran Mahkamah Agung terhadap unsur pekerjaan dalam Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024 dapat dinilai konsisten dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

ketenagakerjaan apabila dilihat dari sudut pandang normatif dan formalistik, khususnya yang menempatkan pekerjaan sebagai kewajiban kerja yang lahir dari perjanjian kerja. Namun, konsistensi tersebut dicapai melalui penafsiran yang restriktif terhadap makna unsur pekerjaan, sehingga belum sepenuhnya mencerminkan tujuan perlindungan hukum ketenagakerjaan yang berorientasi pada kondisi kerja faktual. Akibatnya, pekerja informal yang melakukan pekerjaan secara fleksibel dan berbasis order, tetapi secara ekonomi bergantung pada satu pihak, berpotensi berada di luar jangkauan perlindungan hukum ketenagakerjaan.

5. Penilaian Akhir Kesesuaian Penafsiran Mahkamah Agung dengan Tujuan dan Asas Hukum Ketenagakerjaan

Pembahasan Rumusan Masalah 2 pada subbab sebelumnya telah menguraikan kesesuaian penafsiran Mahkamah Agung terhadap unsur pekerjaan, upah, dan perintah dalam hubungan kerja. Berdasarkan analisis tersebut, subbab ini menyajikan penilaian akhir dengan menempatkan putusan Mahkamah Agung dalam konteks tujuan dan asas hukum ketenagakerjaan.

Secara normatif, hukum ketenagakerjaan Indonesia dibangun atas orientasi utama, yaitu memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah serta penciptaan kepastian hukum bagi pengusaha dalam menjalankan kegiatan usahanya. Orientasi tersebut tercermin dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mensyaratkan terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah secara kumulatif dalam menentukan keberadaan hubungan kerja. Perumusan tersebut dimaksudkan untuk memastikan bahwa perlindungan hukum ketenagakerjaan hanya diberikan kepada hubungan hukum yang benar-benar memiliki karakteristik hubungan kerja.

Dalam perkara a quo, Mahkamah Agung menafsirkan ketiga unsur tersebut menitikberatkan pada konstruksi normative yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan. Unsur upah dipahami sebagai imbalan yang lahir dari kewajiban pengusaha dalam suatu perjanjian kerja, sehingga uang jalan dan uang ritase tidak dipandang sebagai upah dalam pengertian hukum ketenagakerjaan.

Unsur perintah dipahami sebagai subordinasi yuridis, mencakup kewenangan pengusaha untuk memberi instruksi, mengawasi, dan menjatuhkan sanksi, sedangkan unsur pekerjaan dianggap sebagai kewajiban kerja yang tetap dan berkelanjutan sesuai pekerjaan kerja. Pendekatan ini menunjukkan bahwa Mahkamah Agung menilai hubungan para pihak terutama berdasarkan parameter normative undang-undang. Apabila dinilai dari perspektif legal-formal, penafsiran tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Mahkamah Agung sebagai *judex juris* menegaskan bahwa hubungan kerja hanya diakui jika seluruh unsur yang ditentukan undang-undang terpenuhi. Namun, dari perspektif perlindungan ketenagakerjaan, pendekatan ini cenderung restriktif karena hukum tidak hanya berfungsi sebagai klasifikasi normatif, tetapi juga melindungi pekerja yang bergantung secara ekonomi. Dalam perkara ini, penghasilan penggugat dari kegiatan pengangkutan tidak dijadikan dasar untuk memperluas penafsiran unsur hubungan kerja.

Penekanan pada perjanjian kerja dan subordinasi formal membatasi perlindungan bagi pekerja informal dengan pola kerja fleksible. Hal ini menunjukkan adanya ketegangan antara kepastian hukum dan kebutuhan perlindungan pekerja. Secara keseluruhan, penafsiran Mahkamah Agung telah sesuai secara normatif, namun masih bersifat formalistic dan belum mengakomodasi realitas hubungan kerja modern, sehingga pekerja yang bergantung secara ekonomi berpotensi tidak memperoleh perlindungan hukum. Ketegangan antara kepastian hukum dan perlindungan substantif dalam putusan ini menunjukkan adanya perjumpaan antara pendekatan legalistik dengan asas-asas dasar hukum ketenagakerjaan yang bersifat protektif. Dalam doktrin hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja tidak dipahami sebagai hubungan kontraktual yang sepenuhnya setara sebagaimana hubungan perdata pada umumnya. Relasi tersebut secara struktural mengandung ketimpangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja, sehingga hukum ketenagakerjaan dikembangkan dengan orientasi perlindungan terhadap pihak yang secara ekonomi lebih lemah. Prinsip ini tercermin dalam asas perlindungan pekerja yang bertujuan menyeimbangkan hubungan industrial yang tidak setara. Asas keseimbangan menuntut penilaian hubungan kerja secara proporsional dengan mempertimbangkan kondisi factual, seperti ketergantungan ekonomi, bukan hanya aspek formal perjanjian. Oleh karena itu, penilaian hubungan kerja tidak cukup didasarkan pada bentuk hukum, tetapi juga realitas praktiknya.

Pendekatan Mahkamah Agung yang mensyaratkan terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah secara kumulatif memang memperkuat kepastian hukum dan membatasi perluasan konsep hubungan kerja. Namun, pendekatan ini berpotensi mengurangi fungsi perlindungan hukum ketenagakerjaan, sehingga hukum cenderung bergeser menjadi sekedar mekanisme klasifikasi hubungan hukum. Asas keadilan social menjadi penting karena hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kontraktual, tetapi juga mendistribusikan perlindungan secara adil dalam struktur industrial. Ketegangan antara kepastian hukum dan perlindungan pekerja sebaiknya dipahami sebagai ruang interpretative yang kontekstual, sehingga kamu tetap memberi kepastian sekaligus melindungi pekerja yang tergantung secara ekonomi.

Secara praktis, analisis ini menegaskan perlunya regulasi yang adaptif terhadap pola kerja fleksibel di sektor informal. Model kemitraan, pembayaran berbasis hasil, dan kerja tidak tetap menunjukkan praktik yang tidak selalu sesuai dengan pola konvensional, sehingga tanpa penyesuaian hukum, pekerja yang bergantung secara ekonomi berisiko kehilangan perlindungan. Implikasi putusan ini juga penting bagi penegakan hukum, di mana hakim perlu menggunakan pendekatan interpretatif yang tidak hanya formal, tetapi juga mempertimbangkan realitas hubungan kerja. Pendekatan kontekstual dengan melihat ketergantungan ekonomi dan bentuk pengendalian kerja diperlukan agar hukum ketenagakerjaan tetap berfungsi sebagai instrument perlindungan, bukan sekedar klasifikasi hubungan hukum.

Simpulan

Putusan Mahkamah Agung Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2024 menunjukkan bahwa penentuan adanya hubungan kerja dilakukan melalui penafsiran yang ketat terhadap unsur pekerjaan, upah, dan perintah

sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Mahkamah Agung menilai bahwa unsur-unsur tersebut harus terpenuhi secara kumulatif dengan menempatkan perjanjian kerja dan hubungan subordinasi sebagai dasar penilaian hubungan hukum para pihak. Dalam perkara ini, pekerjaan bersifat tidak berkelanjutan dan bergantung pada order, penghasilan yang diterima tidak berupa upah tetap melainkan uang jalan dan ritase, serta tidak terdapat kewenangan pengusaha untuk memberikan perintah yang mengikat maupun menjatuhkan sanksi. Atas dasar tersebut, Mahkamah Agung menyimpulkan bahwa hubungan hukum para pihak merupakan hubungan kemitraan, bukan hubungan kerja.

Secara normatif, penafsiran tersebut selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan karena unsur-unsur hubungan kerja tidak terpenuhi secara kumulatif. Pendekatan formalistic yang menekankan kepastian hukum belum sepenuhnya melindungi pekerja informal yang bergantung secara ekonomi, karena perlindungan hukum masih sangat bergantung pada kualifikasi yuridis hubungan kerja. Kondisi ini menjadi tantangan dalam menghadapi pola kerja fleksibel di sektor informal. Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan agar hakim tidak hanya berfokus pada keberadaan perjanjian kerja formal, tetapi juga mempertimbangkan kondisi factual seperti ketergantungan ekonomi dan bentuk pengendalian kerja. Selain itu, pembuat kebijakan perlu menetapkan indicator yang jelas untuk membedakan hubungan kerja dan kemitraan di sektor informal, guna memberikan pedoman yang pasti bagi penegak hukum serta mencegah kekosongan perlindungan bagi pekerja.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan artikel ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam memberikan pemahaman mengenai hubungan kerja pada pekerja informal di perusahaan ekspedisi, serta menjadi bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja.

Referensi

- [1] A. M. Setiawan dan N. Suryawati, "Penyimpangan kesepakatan dalam perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja," *Reformasi Hukum*, vol. 27, no. 3, pp. 214–225, 2023, doi: 10.46257/jrh.v27i3.740.
- [2] A. Maulana, "Penyelundupan hukum dengan menggunakan hubungan kemitraan pada status yang seharusnya hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan pekerjanya," *Jurnal Suara Keadilan*, vol. 21, no. 1, pp. 17–29, 2020, doi: 10.24176/sk.v21i1.5676.
- [3] O. F. Alpalah, T. Marlina, dan G. Y. Andri, "Implementation of employment agreements for health workers in private hospitals," *Hukum Responsif*, vol. 15, no. 2, pp. 343–358, 2024, doi: 10.33603/responsif.v15i2.9536.
- [4] N. Illahi, K. M. Silviani, Z. Maulidiana, dan L. Famulia, "Exploring labor union rights and protection: An analysis of Indonesian employment law," *Bareleng Journal of Legal Studies*, vol. 1, no. 2, pp. 130–150, 2023.
- [5] H. P. Rejeki, T. T. Suriaatmaja, dan O. Yanto, "Legal protection for workers with fixed-term employment agreements (PKWT) based on a review of the Job Creation regulation," *Sinergi International Journal of Law*, vol. 3, no. 3, pp. 142–151, 2025, doi: 10.61194/law.v3i3.793.

- [6] M. Manurung et al., “Pengaturan hukum hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam kaitannya dengan perjanjian kerja bersama (PKB),” *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*, vol. 8, no. 2, pp. 252–261, 2022.
- [7] BPHN Puslitbang, *Laporan Pengkajian Hukum*, Jakarta, 2010.
- [8] H. Edi dan S. Kumar, “Legal protection of workers’ rights by the Job Creation Law,” *International Journal of Law Review and State Administration*, vol. 2, no. 1, pp. 21–27, 2024, doi: 10.58818/ijlrsa.v2i1.107.
- [9] K. R. A. Santoso, Sobirin, dan N. E. Agustina, “Perlindungan hukum ketenagakerjaan: Upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja,” *Ikamakum*, vol. 3, no. 1, p. 124, 2023.
- [10] S. R. Arbi dan I. F. Susilowati, “Penegakan hukum ketenagakerjaan terhadap pembayaran upah di bawah upah minimum kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur,” *Novum Jurnal Hukum*, pp. 74–83, 2023.
- [11] M. Kamal, “Workers protection with a fixed-term employment contract system based on employment statutory regulations,” *Substantive Justice: International Journal of Law*, vol. 3, no. 2, pp. 180–195, 2020, doi: 10.33096/substantivejustice.v3i2.89.
- [12] Y. Y. W., S. -, dan D. A. Ramadhani, “Implementasi Undang-Undang ketenagakerjaan dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja di perseroan terbatas,” *Jurnal Yuridis*, vol. 5, no. 2, p. 186, 2019, doi: 10.35586/.v5i2.767.
- [13] Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja*, Jakarta, 2021.
- [14] Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2003.
- [15] M. R. F. Romadhoni, Y. P. Wardoyo, dan R. K. Nuryasinta, “Implementation of compensation for workers ending contract early: Labor law perspectives,” *Indonesian Law Reform Journal*, vol. 4, no. 3, pp. 229–242, 2024, doi: 10.22219/ilrej.v4i3.36139.
- [16] N. Dalimunthe et al., “Penerapan perjanjian kerja dalam perusahaan terhadap hak ketenagakerjaan,” *Jurnal Riset Akuntansi*, vol. 1, no. 3, pp. 83–106, 2023, doi: 10.54066/jura-itb.v1i3.397.