

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang begitu pesat telah membawa perubahan yang signifikan bagi dunia kerja.¹ Perkembangan teknologi membentuk ruang digital yang tidak terbatas, sehingga menjadikan konsep dari ruang dan waktu menjadi semakin kabur.² Perubahan konsep tersebut menimbulkan pergeseran yang awalnya sebatas kantor fisik menjadi kantor virtual dengan dukungan alat teknologi seperti *personal computer (PC)*, laptop, *handphone* dan alat-alat teknologi lainnya yang terhubung internet. Dukungan tersebut menjadikan operasional dan fungsional lebih fleksibel.³ Pergeseran tersebut mengakibatkan banyak masyarakat di Indonesia berpindah dari sistem kerja tradisional menjadi sistem kerja modern yang disebut dengan *gig economy*.⁴

¹Sri Rahayu Ningsih, "Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Indonesia", *BENEFIT: Journal Of Business, Economics, And Finance*, Issue 1, Vol. 2, 2024, hlm. 1.

²Hasan Labiqlul Aqil, "Ilusi Kemitraan dalam Wacana Ekonomi Berbagi", *Jurnal Dinamika*, Vol. 4, No. 1, 2023, hlm. 2.

³Fadil Muhammad, "Hukum Ketenagakerjaan di Era Modern: Antara Hak dan Kewajiban", *Borobudur Law And Society Journal*, No. 4 Vol. 3, 2024, hlm. 199.

⁴Samuel Hilman Juninho Tambunan.dkk, "Hubungan Kemitraan bagi Mitra *Driver Online* Antara Indonesia dan Inggris di Era *Gig Economy*: Studi Komparasi", *Jurnal Kewarganegaraan*, No. 1 Vol. 8, 2024, hlm. 846.

Gig economy adalah suatu sistem kerja baru yang didasarkan pada pekerjaan yang fleksibel, sementara atau lepas.⁵ Menurut *World Economic Forum*, *gig economy* merupakan suatu hubungan antara pekerja dan perusahaan dengan melalui *platform* digital yang dapat mempertemukan penyedia jasa dengan konsumen. Proses tersebut berjalan lebih cepat dan pembayaran akan diberikan ketika tugas atau pekerjaan berhasil diselesaikan.⁶ Stewart dan Stanford menyatakan beberapa karakteristik dari *gig economy* salah satunya adalah pekerjaan dilakukan secara *online* melalui *platform* digital yang melibatkan tiga pihak yang terdiri dari pekerja, pengguna jasa dan perusahaan *platform* penyedia layanan digital.⁷ *Gig economy* terbagi menjadi 2 (dua) kategori sistem kerja yaitu berbasis lokasi dan jarak jauh (*online*). Pertama, *Gig economy* berdasarkan lokasi adalah suatu pekerjaan yang mengharuskan pekerja berada di tempat atau lokasi untuk menyelesaikan tugasnya. Kategori yang mencakup *gig economy* berbasis lokasi berupa penyedia layanan transportasi atau jasa angkut penumpang (Gojek dan Grab), jasa pengantar makanan (Grabfood dan Gofood) dan jasa kurir (Gosend, JnT dan JnE). Kedua, *gig economy* jarak jauh merupakan suatu pekerjaan yang dapat dilakukan

⁵Wiliams Oey, “Misklasifikasi Hubungan Kerja Pengemudi Ojek *Online* (Platform Worker) Di Indonesia”, *Jurnal Veritas et justitia*, , No. 1 Vol. 10, 2024, hlm. 154.

⁶Akhdan Adityo Latri.dkk, “Hak Pekerja Di Era *Gig Economy*: Pelindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak”, *Media Hukum Indonesia (MHI)*, No. 2 Vol. 2, 2024, hlm. 376.

⁷Oki Kuntaryanto.dkk, “Tax Morale Pada Para Pekerja Digital Di Indonesia”, *Widya Dharma Journal of Business*, No.1 Vol. 2, 2023, hlm.2.

dimana dan kapan saja dengan koneksi internet.⁸ Pekerjaan dengan kategori *gig economy* tersebut pada dasarnya sama dengan pekerjaan tradisional, akan tetapi terdapat dukungan sebuah teknologi yang dapat mempermudah dalam menghubungkan pelanggan dengan pekerja atau penyedia jasa.⁹ Kategori jenis pekerjaan yang umum dengan cara kerja tersebut diantaranya jasa bisnis dan teknologi informasi (Freelancer.co.id dan Project.co.id), Penulis dan penerjemah yang dapat dilihat melalui *platform* di internet. Ada juga sektor lainnya yang meliputi jasa kesehatan (*halodoc* dan *klikdokter*) dan jasa pendidikan (ruang guru, *zenius*, dan *quipper*). Kedua kategori tersebut menunjukkan bahwa *gig economy* telah membawa sistem kerja baru dengan memanfaatkan perkembangan teknologi sebagai suatu sarana utama dalam melakukan pekerjaan.¹⁰

Gig economy di Indonesia mulai dikenal masyarakat luas seiring perkembangan pada sektor transportasi *online*. Kehadiran transportasi *online* memberikan warna baru dalam kehidupan masyarakat Indonesia. *Gig economy* di sektor transportasi *online* mulai di perkenalkan oleh Gojek pada tahun 2010 dengan memberikan layanan berbasis permintaan (*on-demand*) dan sekarang ini semakin berkembang dengan munculnya perusahaan-perusahaan di sektor

⁸Sevilla Ruhul Izza.dkk, “Studi Literatur: Analisis Pengaruh Ragam Karakteristik Pekerja Ekonomi Gig terhadap Perekonomian Nasional”, *Journal of Regional Economics and Development*, No. 3 Vol. 1, 2024, hlm 6.

⁹Muhammad Yorga Permana.dkk, “Measuring the Gig Economy in Indonesia: Typology, Caharacteristics, and Distribution”, *Jurnal Manajemen Teknologi*, No. 3 Vol. 21, 2022, hlm. 343.

¹⁰Sevilla Ruhul Izza.dkk, *Op.Cit.*, hlm 7.

transportasi *online* seperti Grab, Maxim dan perusahaan lain sejenisnya. Masyarakat yang menjadi pengguna transportasi *online* terhitung pada bulan Mei 2025 menurut Kompas.com diperkirakan mencapai 147 juta pengguna dan terus akan meningkat seiring berjalannya waktu.¹¹ Perkembangan tersebut telah menciptakan lapangan kerja baru yang menawarkan fleksibilitas waktu kerja dengan penghasilan tentatif tergantung pesanan yang diselesaikan, sehingga akan banyak diminati oleh masyarakat Indonesia yang semakin kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan.¹² Masyarakat yang berada dalam sistem kerja *gig economy* menurut CNN Indonesia pada tahun 2025 telah mencapai 7 Juta pengemudi transportasi *online* dan akan terus bertambah juga beriringan dengan bertambahnya pengguna.¹³ Akan tetapi, pekerja dalam sistem *gig economy* di sektor transportasi *online* tersebut tidak diklasifikasikan sebagai pekerja tetap melainkan *self employed* atau di Indonesia disebut dengan “Mitra”. Akibatnya, hubungan yang timbul antara pengemudi transportasi

¹¹Nicholas Ryan Aditya dan Nawir Arsyad Akbar, “Rencana Tarif Ojol Naik 8-15 Persen yang Tak Dikomunikasikan ke DPR”, terdapat dalam https://nasional.kompas.com/read/2025/07/02/06551331/rencana-tarif-ojol-naik-8-15-persen-yang-tak-dikomunikasikan-ke-dpr?lgm_method=google&google_btn=onetap., diakses pada 20 Juli 2025, pukul 20.00 WIB.

¹²Christiayu Natalia, “Kerentanan Kesejahteraan Gig Worker Di Indonesia Pascapandemi”, *Jurnal Ekonomi Indonesia*, No. 2 Vol. 12, 2023, hlm. 175.

¹³“Mencari Tahu Jumlah Orang RI yang Jadi *Driver* Ojol, Berapa Banyak?”, terdapat dalam <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20250521122803-92-1231525/mencari-tahu-jumlah-orang-ri-yang-jadi-driver-ojol-berapa-banyak>., diakses pada 12 Juni 2025, pukul 17.00 WIB.

online dan perusahaan penyedia *platform* tidak disebut sebagai hubungan kerja tetapi lebih tepat disebut sebagai hubungan kemitraan.¹⁴

Hubungan kemitraan tidak dikenal dalam ruang lingkup hukum ketenagakerjaan di Indonesia, tetapi hanya ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (Selanjutnya disebut sebagai UU UMKM). Istilah hubungan kemitraan hanya dapat dilihat dalam Pasal 1 angka 13 UU UMKM yang menyebutkan sebagai suatu kerjasama dalam lingkup usaha secara langsung maupun tidak langsung dengan mengedepankan prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat dan memanfaatkan atau menguntungkan antar pelaku usaha mikro, kecil dan menengah dengan usaha besar.¹⁵ Hal tersebut, menunjukkan bahwa UU UMKM hanya sebatas digunakan untuk memberikan penjelasan terkait dengan konsep dasar dan prinsip-prinsip dalam membangun hubungan antar kedua belah pihak dalam hubungan kemitraan.¹⁶ Sementara, perjanjian yang menjadi dasar hubungan kemitraan yang disebut perjanjian kemitraan merujuk pada ketentuan umum perjanjian yang diatur dalam Pasal 1338 jo. Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Selanjutnya disebut sebagai KUH

¹⁴Nabiyla Risfa Izzati, "Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek *Online*: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig", *Undang: Jurnal Hukum*, No. 2 Vol. 5, 2022, hlm. 328.

¹⁵Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

¹⁶Samuel Hilman Juninho Tabunan.dkk, *Op.Cit*, hlm 847.

Perdata).¹⁷ Akan tetapi, pemerintah pada dasarnya telah mengambil langkah khusus untuk hubungan kemitraan disektor transportasi *online* dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 12 Tahun 2019 tentang Pelindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat (Selanjutnya disebut sebagai Permenhub Nomor PM 12 Tahun 2019). Sedangkan, peraturan lebih lanjut atas Pasal 11 ayat (5) Permenhub Nomor PM 12 Tahun 2019 yang mengatur terkait dengan pedoman perhitungan biaya jasa penggunaan transportasi *online* berada dalam Keputusan Menteri Nomor KP 677 Tahun 2022 dan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 1001 Tahun 2022. Namun, peraturan tersebut hanya menjawab persoalan horizontal berkaitan dengan transportasi *online* dalam hubungan kemitraan.¹⁸ Perjanjian tersebut pada pelaksanaannya dilakukan berdasarkan prinsip kesetaraan sebagaimana yang dipertegas dalam Pasal 36 UU UMKM, di mana masing-masing pihak dianggap memiliki kedudukan yang seimbang atau sama dalam menentukan hak dan kewajiban dalam perjanjian tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hubungan kemitraan dibangun atas dasar keseimbangan dengan kedudukan yang setara berbeda dengan hubungan kerja yang bersifat subordinatif.¹⁹

¹⁷ Rasji.dkk, “Reformasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Rangka Melindungi Hubungan Kemitraan”, *Jurnal Multilingual*, No. 4 Vol. 3, 2023, hlm. 276.

¹⁸ I Komang Dananjaya, “Reformulasi Hubungan Kerja bagi *Driver Online*: Analisis Kekosongan Hukum untuk Mengkonstruksi Pekerjaan yang Layak”, *Jurnal Yustika*, No. 01 Vol. 26, Universitas Surabaya, 2023, hlm. 60.

¹⁹ I Komang Dananjaya, *Loc.Cit.*

Hubungan kemitraan yang secara yuridis mengedepankan kesetaraan pada praktiknya menunjukkan ketidakseimbangan kedudukan dalam penerapannya. Ketidakseimbangan tersebut terlihat dari adanya kontrol yang diberikan secara penuh oleh perusahaan sebagai penyedia *platform* kepada pengemudi penyedia jasa melalui sebuah sistem dalam *platform* digital seperti adanya sistem algoritma, insentif, poin yang ditargetkan, performa yang harus dijaga sampai dengan pemutusan kemitraan secara sepihak dengan sistem *suspend* akun yang digunakan oleh mitra.²⁰ Meskipun perusahaan menganggap hanya bertindak sebatas sebagai perantara antara pengemudi dan konsumen.²¹ Namun, praktik hubungan kemitraan khususnya disektor transportasi *online* mengindikasikan adanya bentuk hubungan hukum yang bersifat subordinatif selayaknya hubungan kerja. Akan tetapi, hubungan kemitraan di sektor transportasi *online* tidak dapat diklasifikasikan sebagai hubungan kerja sebagaimana dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan. Hal tersebut, dikarenakan hubungan kemitraan dilakukan atas dasar perjanjian kemitraan bukan perjanjian kerja selayaknya hubungan kerja. Sehingga, hubungan kemitraan di sektor transportasi *online* tersebut menurut *International Labor Organization (ILO)* lebih tepat diklasifikasikan sebagai hubungan kerja non-

²⁰M. Ibnu Farhan dan Irwansyah, “Resistensi Pengemudi Ojek *Online* Terhadap Celah Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Kebijakan Publik*, No. 1 Vol. 14, Universitas Sriwijaya, 2023, hlm. 120.

²¹Pranade Mas.dkk, “Studi Komparasi Hubungan Kerja Non-Standar *Dependent Self Employment* dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dan Hukum Inggris pada Era *Gig Economy*”, *Mahadi: Indonesia Journal of Law*, No. 2 Vol. 1, 2022, hlm. 183.

standar (*non-standar employment*). Sementara itu, hukum ketenagakerjaan di Indonesia sampai sekarang hanya sebatas mengakomodir satu jenis hubungan kerja sebagaimana dalam UU Ketenagakerjaan.²² Akibatnya, terjadi kekosongan hukum yang menciptakan ketidakpastian dan kekaburan dalam hukum (*grey area*) yang dapat memberikan dampak pada pihak pengemudi transportasi *online* yang berada dalam posisi lemah.²³ Pengemudi transportasi *online* tidak mendapatkan perlindungan hukum selayaknya pekerja dalam hubungan kerja sebagaimana UU Ketenagakerjaan.²⁴

Permasalahan tersebut semakin terlihat jelas dalam berbagai aksi demonstrasi yang dilakukan oleh pengemudi transportasi *online*. Aksi demonstrasi tidak hanya dilakukan sekali, melainkan berlangsung beberapa gelombang yang menggambarkan tingginya ketidakpuasan pengemudi transportasi *online* terhadap sistem dalam *platform* milik perusahaan. Dikutip dari Kompas.com pada 29 Agustus 2024, aksi demonstrasi dilakukan untuk menuntut adanya legal standing yang dapat memberikan perlindungan hukum bagi pengemudi transportasi *online* dengan tujuan agar perusahaan tidak dapat bertindak sewenang-wenang kepada mitranya.²⁵ Selain itu, dikutip dari Tempo.co, pada 21 Juli 2025 pengemudi transportasi *online* melakukan aksi

²²Pranade Mas.dkk, *Loc.Cit.*

²³Gamal Abdul Nasir, "Kekosongan Hukum & Percepatan Perkembangan Masyarakat", 2017, *Jurnal Hukum Republik*, No. 2 Vol. 5, 2017, hlm 176.

²⁴M. Ibnu Farhan dan Irwansyah, *Op.Cit.*, hlm. 184.

²⁵Abdul Haris Maulana, *Titik Demo Ojol Hari Ini, Istana Merdeka hingga Kantor Gojek dan Grab*, terdapat dalam <https://megapolitan.kompas.com/read/2024/08/29/09433031/titik-demo-ojol-hari-ini-istana-merdeka-hingga-kantor-gojek-dan-grab>., diakses pada 30 Februari 2025, pukul 22.30 WIB.

demonstrasi untuk mengesahkan undang-undang yang mengatur terkait pengemudi transportasi *online*, penurunan potongan komisi untuk perusahaan penyedia *platform* yang sebelumnya 20% menjadi 10% dan penghapusan sistem “argo goceng”, “slot” dan sistem member.²⁶ Berdasarkan aksi-aksi demonstrasi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan hubungan kemitraan di sektor transportasi *online* tidak hanya bersifat individu, tetapi sudah menjadi permasalahan bagi seluruh pengemudi transportasi *online*. Sedangkan, sistem kerja modern yang menekankan fleksibilitas akan terus meningkat dengan sistem yang jauh dari kata kerja layak dan adil.²⁷ Oleh karena itu, diperlukan peran pemerintah untuk melakukan pembaruan hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mengakomodir jenis hubungan kerja non-standar (*non-standar employment*) dalam menjawab perubahan dan perkembangan di era modern.²⁸

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa perkembangan teknologi telah menciptakan sistem kerja baru melalui *gig economy* khususnya di sektor transportasi *online*. Meskipun dikemas dalam bentuk hubungan kemitraan yang secara yuridis mengedepankan kesetaraan, pada praktiknya menunjukkan adanya ketidakseimbangan kedudukan selayaknya hubungan kerja. Sehingga, menimbulkan ketidakpastian dan kekaburan hukum yang

²⁶Muhammad Isa Bustomi, *Demo Ojol Sepanjang 2025: Dari Soal Potongan Aplikasi hingga THR*, terdapat dalam <https://megapolitan.kompas.com/read/2025/07/21/21031501/demo-ojol-sepanjang-2025-dari-soal-potongan-aplikasi-hingga-thr?page=2>., diakses pada 23 Juli 2025, pukul 02.00 WIB.

²⁷Afifah Yustisia Firdasanti.dkk, “Mahasiswa dan *Gig Economy*: Kerentanan Pekerja Lepas (Freelancer) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik”, *Jurnal Polgov*, No. 1 Vol. 3, 2021, hlm. 229.

²⁸Fadil Muhammad, *Op.Cit.*, hlm. 199-200.

dapat dimanfaatkan perusahaan sebagai pihak yang lebih dominan. Oleh karena itu, skripsi ini akan meneliti permasalahan tersebut dengan judul “Urgensi Pembaruan Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Pelindungan Hukum Dalam Hubungann Kemitraan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka mendapatkan 2 (dua) rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa Urgensi dari Pembaruan Hukum Ketenagakerjaan dalam Konteks Hubungan Kemitraan pada Ranah Hubungan Industrial?
2. Bagaimana Pembaruan Hukum Ketenagakerjaan dapat Meningkatkan Keadilan dan Kesetaraan dalam Hubungan Kemitraan antara Pekerja dan Pengusaha?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam melakukan penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui dan menganalisis urgensi pembaruan hukum ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja dalam hubungan kemitraan.
2. Mengidentifikasi tantangan dan hambatan dalam melakukan pembaruan hukum ketenagakerjaan sebagai upaya melindungi pekerja dalam hubungan kemitraan.

D. Orisinalitas Penelitian

Penelitian hukum dengan bentuk karya tulis skripsi yang berjudul **“Urgensi Pembaruan Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Pelindungan Hukum dalam Hubungan Kemitraan”** tidak penelitian yang dilakukan dengan tindakan-tindakan plagiasi atau plagiarism atau duplikasi dari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lainnya, maka untuk memberikan penegasan tentang orisinalitas penelitian ini dan untuk menghindari pengulangan atau duplikasi terhadap tema dengan objek penelitian yuang sama, berikut adalah beberapa penelitian yang relevan dengan Penulisan penelitian ini yang berhasil Penulis kumpulkan menjadi satu sebagai perbandingan atas penelitian-penelitian sebelumnya, beberapa penelitian tersebut sebagai berikut:

No	Penelitian Sebelumnya	Perbedaan
1.	“Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Pelindungan Hubungan Kemitraan” ditulis oleh Richard Jatimulya Alam	Perbedaan penelitian tersebut lebih fokus pada hubungan kemitraan secara umum dalam hukum ketenagakerjaan yang menekankan pentingnya pelindungan hukum dengan menyarankan adanya

	<p>Wibowo dipublikasikan pada tahun 2023 sebagai jurnal penelitian dengan nomor 12 volume 18 pada Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara.</p>	<p>penambahan atau memperluas definisi hubungan kerja, sedangkan dalam penelitian penulis lebih spesifik hubungan kemitraan disektor transportasi online yang pada praktiknya menunjukkan adanya hubungan kerja non-standar tanpa adanya perlindungan hukum dengan menyarankan adanya revisi UU Ketenagakerjaan untuk mengakomodasi hubungan kerja non-standar (<i>non-standard employment</i>).</p>
2.	<p>“Reformasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Rangka Melindungi Hubungan Kemitraan” ditulis oleh Rasji, Rayhan Fahriza dan Rifdhan Ismeth</p>	<p>Perbedaan penelitian ini terlihat dari fokus penelitiannya yang terletak pada hubungan kemitraan yang secara umum dalam hukum ketenagakerjaan dengan</p>

	<p>dipublikasikan pada tahun 2023 sebagai jurnal penelitian dengan nomor 4 volume 3 pada Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara.</p>	<p>melakukan pembaruan hukum ketenagakerjaan yang mengedepankan prinsip kemitraan dan perlindungan hukum, sementara penelitian penulis fokus penelitiannya terletak pada hubungan kemitraan yang dilakukan disektor transportasi online yang menekankan pada perlunya revisi UU Ketenagakerjaan untuk mengakomodasi hubungan kerja non-standar menjadi hubungan kerja jenis baru untuk memberikan perlindungan hukum yang adil dan setara.</p>
3.	<p>Skripsi yang ditulis oleh Kurnia Mulqiyah dengan judul “Urgensi Pengaturan</p>	<p>Perbedaan penelitian ini terlihat dari fokus penelitian yang terletak pada <i>gig economy</i></p>

	<p><i>Right to Disconnect</i></p> <p>Terhadap Pekerja Gig Economy Dalam Prespektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, 2023.</p>	<p>secara umum dengan menekankan pada pengaturan <i>right to disconnect</i> yang diimplementasikan melalui UU Cipta Kerja untuk memberikan perlindungan hukum berkaitan dengan waktu kerja <i>gig workers</i>. Sedangkan pada penelitian penulis fokus penelitian terletak pada hubungan kemitraan di sektor transportasi online yang menekankan pada perlunya pembaruan hukum melalui revisi UU Ketenagakerjaan untuk mengakomodasi hubungan kerja non-standar menjadi hubungan kerja jenis baru yang dapat memberikan perlindungan hukum yang adil dan setara.</p>
--	--	--

4.	<p>“Urgensi Pembaharuan Hukum Di Era “Metaverse” dalam Prespektif Hukum Progresif” ditulis oleh Dewi Ambarwati dipublikasikan pada tahun 2022 sebagai jurnal penelitian dengan nomor 2 volume 7 pada Universitas Islam Raden Rahmat.</p>	<p>Perbedaan penelitian ini terlihat dari fokus penelitian yang terletak pada pembaruan hukum di era digital atau <i>metaverse</i> yang bersifat umum dan mencakup seluruh sektor digitalisasi dalam masyarakat, sementara penelitian penulis memiliki fokus penelitian pada hubungan kemitraan di sektor transportasi online yang menekankan pada pentingnya pembaruan hukum yang spesifik dalam lingkup ketenagakerjaan.</p>
----	--	--

E. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dan perbedaan dalam penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam skripsi ini sesuai judul penelitian **”Urgensi Pembaruan Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Pelindungan Hukum Dalam Hubungan Kemitraan”** yaitu:

1. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, urgensi merupakan keharusan yang memiliki sifat mendesak atau suatu hal yang berada dalam kepentingan sangat tinggi.²⁹
2. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pembaruan adalah suatu proses, cara atau tindakan memperbarui.³⁰
3. Hukum menurut J.C.T. Simorangkir dan Woerjono Sastropranoto telah mendefinisikan sebagai peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran mana terhadap peraturan-peraturan tadi berakibatkan diambilnya yidanakan yaitu dengan hukuman tertentu.³¹
4. Hukum Ketenagakerjaan menurut Molenaar merupakan hukum yang mengatur mengenai hubungan antara pekerja dengan pengusaha, baik antara pekerja dengan pekerja maupun pekerja dengan pengusaha.³²
5. Pasal 1 ayat 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah menyatakan bahwa Kemitraan adalah kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak

²⁹Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Terdapat dalam <https://kbbi.web.id/urgensi>, diakses pada 10 Oktober 2024, pukul 10.00 WIB.

³⁰Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), terdapat dalam <https://kbbi.web.id/baru>, diakses pada 23 Desember 2024, pukul 07.00 WIB.

³¹Renata Christha Auli, S.H., *Definisi Hukum dan Unsur-Unsur Hukum*, terdapat dalam <https://www.hukumonline.com/klinik/a/definisi-hukum-dan-unsur-unsur-hukum-lt628c8643271d0/>, diakses pada 11 Oktober 2024, pukul 12.00 WIB.

³²Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 3.

langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah dengan usaha besar.³³

F. Tinjauan Pustaka

1. Hubungan Kerja

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha dalam lingkungan kerja disebut dengan hubungan kerja.³⁴ Hubungan kerja menurut Tjepi F. Aloewir adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja yang timbul setelah adanya kesepakatan dalam bentuk perjanjian, baik untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.³⁵ Sedangkan, menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah.³⁶ Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hubungan kerja lahir setelah adanya kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan

³³Pasal 1 ayat (13) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

³⁴Nindry Sulistya Widiastiani, "Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011", *Jurnal Konstitusi*, No. 2 Vol. 18, 2021, hlm. 415.

³⁵Shenti Agustini, "Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Bertentangan Dengan Hukum", *E-journal Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha*, No. 3 Vol. 4, 2021, hlm. 1018.

³⁶Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pekerja/buruh sebagaimana yang telah dipertegas dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan.³⁷

Secara yuridis menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan telah menjelaskan perjanjian kerja merupakan perjanjian yang terjadi antara pekerja dan pengusaha yang mengandung syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.³⁸ Perjanjian kerja dibentuk berdasarkan hubungan kerja yang secara kumulatif berunsur pekerjaan, perintah dan upah sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan.³⁹ Unsur pekerjaan merupakan pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Sementara, unsur perintah timbul dari adanya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang diharuskan untuk tunduk pada perintah pengusaha sebagai pemberi kerja.⁴⁰ Terakhir, adanya unsur upah sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan.⁴¹ Apabila kedua pihak antara pekerja dan pengusaha melakukan perjanjian kerja tidak memuat ketiga unsur tersebut. Maka, tidak dapat dikatakan sebagai hubungan kerja sebagaimana yang tercantum dalam UU Ketenagakerjaan.⁴²

³⁷Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Keempat, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 45.

³⁸Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁹Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁰Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 63-64.

⁴¹Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 37.

⁴²Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan & Keagunan*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, Yogyakarta, 2019, hlm. 17.

2. Pekerja dan Pengusaha

Pekerja pada zaman Belanda dikenal dengan istilah buruh. Buruh yang dimaksud adalah pekerjaan kasar seperti kuli, tukang, mandor dan sebagainya yang melakukan pekerjaan kasar. orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut disebut *blue collar*. Sedangkan orang yang melakukan pekerjaan di pemerintah maupun swasta disebut dengan karyawan/pegawai (*white collar*). Hal tersebut, membawa perbedaan dalam segi perlakuan dan hak-hak antara pekerja kasar (*blue collar*) dengan karyawan/pegawai (*white collar*) yang sengaja dilakukan oleh pemerintahan kolonial Belanda agar dapat menciptakan perpecahan dikalangan pribumi. Perbedaan tersebut seakan terhapuskan setelah Indonesia merdeka yang dapat dibuktikan dari tidak ada perbedaan antara buruh halus (*white collar*) dan buruh kasar (*blue collar*), tetapi disebut sebagai buruh yang mencakup semua orang yang bekerja baik di sektor swasta maupun badan hukum. Hal tersebut tercantum dalam pasal 1 ayat (1) huruf a Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang disebutkan bahwa buruh adalah seseorang yang bekerja pada majikan dan menerima upah.⁴³

Seiring dengan berkembangnya hukum perburuhan di Indonesia, Istilah buruh diganti menjadi pekerja. Hal tersebut dilakukan pemerintah pada waktu kongres FBSI II tahun 1985 dengan alasan istilah buruh kurang

⁴³Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm 21.

sesuai dengan kepribadian bangsa karena merujuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.⁴⁴ Secara yuridis dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang kemudian dicabut dan diganti dengan UU Ketenagakerjaan yang tercantum Pasal 1 ayat (3) telah mendefinisikan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dengan bentuk lain.⁴⁵ Artinya, pekerja merupakan seorang individu yang bekerja di suatu tempat yang memiliki keharusan untuk tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang dibuat oleh pengusaha sebagai penganggungjawab pada lingkungan suatu perusahaan atas pekerjaan yang diberikan, pekerja tersebut akan mendapatkan upah atau jaminan hidup yang layak.⁴⁶

Pengusaha sebelum adanya UU Ketenagakerjaan disebut dengan istilah majikan. Istilah majikan menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dimaknai sebagai orang atau badan hukum sebagai pihak yang mempekerjakan buruh. Akan tetapi, istilah tersebut dianggap tidak tepat karena istilah majikan dikonotasikan sebagai pihak yang memiliki posisi lebih kuat. Atas hal

⁴⁴Muhammad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Ctk. Pertama, Kencana, 2020, hlm. 44.

⁴⁵Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁶Grace Vina, "Pelindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit", Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2016, hlm. 4-5.

tersebut, menjadikan perundang-undangan yang lahir setelah adanya perubahan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dicabut dan diganti menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pengusaha.⁴⁷ Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan memiliki beberapa definisi yang terdiri dari:⁴⁸

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang Perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengusaha dapat disebut dengan istilah pemberi kerja.⁴⁹ Pemberi kerja telah didefinisikan dalam Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan sebagai orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah pemberi kerja hadir untuk menjangkau pekerja di sektor informal yang bekerja dengan pihak lain selain pengusaha.⁵⁰

⁴⁷Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 47.

⁴⁸Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁹Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm. 4.

⁵⁰Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3. Hubungan Kemitraan

Secara etimologis kemitraan diambil dari kata *partnership* dengan kata dasar *partner* yang dapat diartikan sebagai pasangan atau sekutu. *Partnership* dapat dimaknai sebagai persekutuan atau perkongsian.⁵¹ Sedangkan, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kemitraan diartikan perihal hubungan atau jalinan kerjasama sebagai mitra.⁵² Notoatmodjo telah menyatakan bahwa kemitraan adalah suatu kerjasama formal antara individu-individu, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi untuk mencapai suatu tugas atau tujuan tertentu.⁵³ Haqiqi menyatakan bahwa esensi kemitraan terletak pada kontribusi bersama, baik berupa tenaga maupun benda atau keduanya untuk tujuan ekonomi. Di Indonesia pengertian dari kemitraan tercantum dalam pasal 1 angka 13 UU UMKM yang menyatakan bahwa kemitraan merupakan kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan pelaku usaha mikro, kecil dan menengah dengan usaha besar.⁵⁴ Maka, berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa

⁵¹Dandan Irawan, "Pengembangan Kemitraan Koperasi, Usaha Mikro Dan Kecil (KUMK) Dengan Usaha Mengengah/Besar Untuk Komoditi Unggulan Lokal", *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, No. 1 Vol. XI, 2018, hlm. 55.

⁵²Kamus Besar Bahasa Indonesia, terdapat dalam <https://kbbi.web.id/mitra>, diakses tanggal 15 Desember 2024, pukul 21.30 WIB.

⁵³Herlin, "Urgensi Kemitraan Bagi Pengembangan Lembaga Pendidikan Non Formal", *Universitas Pendidikan Mandalika*, No. 1 Vol. 3, 2017, hlm. 2.

⁵⁴Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

kemitraan adalah bentuk kerjasama yang saling menguntungkan dalam menghadapi dan saling memperkuat untuk mencapai suatu tujuan.

Aspek penting dalam terlaksanakannya kemitraan adalah dengan mengimplentasikan suatu koordinasi, integrasi dan sinkronisasi semua program dengan pihak terkait serta menerapkan prinsip-prinsip saling membutuhkan, mempercayai memperkuat dan menguntungkan. Hubungan kemitraan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya keterikatan dengan prinsip berikut:⁵⁵

- a) adanya hubungan kerjasama antara dua pihak atau lebih;
- b) kesetaraan antar para pihak (*equality*);
- c) keterbukaan atau *trust relationship (transparency)*; dan
- d) ada hubungan timbal balik yang dapat saling memberikan keuntungan dan manfaat (*mutual benefit*).

4. Pembaruan Hukum

Negara Indonesia adalah negara kesatuan yang berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*) dan tidak berdasarkan atas kekuasaan (*machtstaat*), sebagaimana yang telah diperkuat dengan Pasal 1 ayat (3) BAB I, Amandemen Ketiga Undang-Undang Dasar 1945 (Selanjutnya disebut sebagai UUD 1945) yang telah menegaskan bahwa negara Indonesia

⁵⁵Herlin, *Op.Cit*, hlm. 3.

adalah negara hukum.⁵⁶ Hukum dijadikan dasar negara karena tujuan dari hukum umumnya adalah memberikan perlindungan untuk individu di masyarakat dari penyalahgunaan kekuasaan dan menjaga keadilan.⁵⁷ Satjipto Raharjo telah menjelaskan bahwa hukum tidaklah rancangan yang terakhir, tetapi terus berubah mengikuti pergerakan kehidupan masyarakat.⁵⁸ Oleh karena itu, perubahan dan pembaruan hukum dianggap sangat penting untuk memastikan bahwa sistem hukum menjawab perubahan atas perkembangan yang berlangsung di masyarakat.⁵⁹

Pembaruan hukum diartikan sebagai proses menguji berbagai ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dengan dilakukannya pembaruan diharapkan terdapat sejumlah perubahan yang bertujuan untuk memastikan tercapainya efisiensi, keadilan dan juga kesempatan rakyat untuk mendapatkan keadilan menurut hukum yang berlaku.⁶⁰ Sebagaimana menurut pendapat Lawrence M. Friedman terdapat 3 (tiga) komponen utama dalam melakukan pembaruan hukum yaitu substansi (*substance*), stuktur (*structure*) dan budaya/kultur

⁵⁶Ias Muhlashin, Negara Hukum, “Demokrasi dan Penegakan Hukum di Indonesia”, *Jurnal Al-Qadau Peradilan dan Hukum Keluarga Islam*, No. 1 Vol. 8, 2021, hlm. 88.

⁵⁷Fathor Rahman, “Perbandingan Tujuan Hukum Indonesia Jepang dan Islam”, *Khazanah Hukum*, No. 1 Vol. 2, 2020, hlm. 32.

⁵⁸Dewi Ambarwati, “Urgensi Pembaharuan Hukum Di Era “Metaverse” Dalam Perspektif Hukum Progresif”, *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, No. 2 Vol. 7, 2022, hlm. 164.

⁵⁹Fakhry Amin.dkk, *Ilmu Perundang-Undangan*, PT. Sada Kurnia Pustaka, Banten, 2023, hlm. 183.

⁶⁰Bambang Santoso, *Pembaharuan Hukum*, Ctk. Pertama, Unpam Press, Tangerang Selatan, 2021, hlm. 1.

(*culture*). Ketiga komponen yang telah dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman tersebut saling terkait dan harus berjalan secara beriringan untuk terwujudnya sistem hukum nasional.⁶¹

5. Pelindungan Hukum

Hukum pada hakikatnya tercipta sebagai pengatur dan pelindung serta alat untuk menjalankan kepentingan-kepentingan setiap manusia.⁶² Kepentingan adalah suatu tujuan yang diinginkan perorangan atau kelompok yang diharapkan dapat dipenuhi.⁶³ Berkenaan banyak kepentingan yang *inheren* dalam masyarakat dapat berpotensi menimbulkan konflik atau benturan dikarenakan adanya suatu kepentingan yang saling bertolak belakang,⁶⁴ Maka, diperlukan adanya dasar hukum agar terwujudnya kepastian dan pelindungan hukum sebagaimana tercantum dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berisikan hak-hak setiap orang seperti berhak atas pengakuan, jaminan, pelindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.⁶⁵

⁶¹Ibid, hlm. 3.

⁶²Rizka Amalia Cicik Rustiana dan Indra Yuliawan, "Pelindungan Hukum Terhadap Konsumen Pengiriman Barang Pada Jasa Ekspedisi Darat Di Kabupaten Semarang", *Rampai Jurnal Hukum*, No. 2 Vol.2, 2023, hlm. 2.

⁶³Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Ctk. Kedua, CV. Maha Karya Pustaka, Yogyakarta, 2020, hlm. 3.

⁶⁴*Ibid.*, hlm 5-6.

⁶⁵Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945

Pelindungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah perbuatan yang melindungi.⁶⁶ Sedangkan, hukum diartikan sebagai suatu peraturan secara resmi ditetapkan oleh pengusaha atau pemerintah yang dianggap mengikat.⁶⁷ Sarjipto Raharjo telah menjelaskan bahwa pelindungan hukum adalah memberikan masyarakat suatu pelindungan atas hak asasi manusia yang dapat dirugikan oleh pihak lain, sehingga masyarakat dapat merasakan secara langsung dari manfaat atas hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁶⁸ Pelindungan hukum juga dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh negara atau sistem hukum untuk melindungi kepentingan dari subjek hukum.⁶⁹

Pelindungan hukum membutuhkan tempat untuk melaksanakannya yang disebut dengan sarana pelindungan hukum. Sarana pelindungan hukum terbagi menjadi dua yaitu preventif dan represif.⁷⁰ Pelindungan hukum preventif adalah pelindungan hukum yang diberikan pemerintah sebagai penguasa untuk menghindar dari terjadinya pelanggaran. Sedangkan Pelindungan hukum represif merupakan memberikan sanksi

⁶⁶Kamus Besar Bahasa Indonesia, terdapat dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pelindungan>., diakses pada 15 November 2024, pukul 18.30 WIB.

⁶⁷Kamus Besar Bahasa Indonesia, terdapat dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/HUKUM>., diakses pada 15 November 2024, pukul 22.00 WIB.

⁶⁸*Pelindungan Hukum: Pengertian, Unsur, dan Contohnya*, terdapat dalam <https://www.hukumonline.com/berita/a/pelindungan-hukum-1t61a8a59ce8062/>., diakses tanggal 8 November 2024, pukul 16.00 WIB.

⁶⁹Rizka Amalia Cicik Rustiana dan Indra Yulian, *Loc. Cit.*

⁷⁰Wahyu Simon Tampubolon, "Upaya Pelindungan Hukum Bagi Konsumen Ditinjau Dari Undang-Undang Pelindungan Konsumen", *Jurnal Ilmiah "Advokasi"*, No. 1 Vol. 4, 2016, hlm.53.

seperti denda, penjara dan hukuman lain yang dijatuhkan atas permasalahan yang ada karena terjadinya penyimpangan peraturan.⁷¹

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan oleh Penulis ini telah menggunakan jenis penelitian yang berbentuk yuridis normatif. Menurut Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, penelitian yuridis normatif merupakan penelitian yang menempatkan hukum sebagai sistem norma yang berkaitan dengan asas-asas, norma dan kaidah yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin.⁷²

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini merupakan upaya untuk menghubungkan tindakan yang dilakukan oleh peneliti dengan metode-metode untuk mencapai pengertiannya terkait dengan objek penelitiannya.⁷³ Pendekatan yang digunakan oleh Penulis dalam penelitian ini yakni pendekatan perundangan-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

⁷¹Jonathan Elkana Soritua Aruan, "Pelindungan Data Pribadi Ditinjau Dari Teori Pelindungan Hukum Dan Teori Pelindungan Hak Atas Privasi", *Jurnal Globalisasi Hukum*, No. 1 Vol. 1, 2024, hlm. 4.

⁷²Ishaq, *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*, Alfabeta, Bandung, 2017, hlm. 27.

⁷³*Ibid.*, hlm. 68-69.

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder, sehingga bahan hukum yang diperlukan sebagai berikut ini.

a. Bahan hukum primer merupakan bahan yang mempunyai kekuatan mengikat dengan berbentuk ketentuan perundang-undangan yang berlaku, seperti:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945);
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata);
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan);
- 4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja); dan
- 5) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. (UU UMKM).

b. Bahan hukum sekunder merupakan sekumpulan bahan yang digunakan untuk memperkuat penjelasan dari bahan hukum primer seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum.

- c. Bahan hukum tersier merupakan sekumpulan bahan yang digunakan sebagai petunjuk kepada bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kamus hukum dan indeks kumulatif.⁷⁴

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik yang digunakan Penulis dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengumpulan data sekunder berupa studi kepustakaan dan penelusuran hukum yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Analisis Data

Pada penelitian ini Penulis melakukan analisis data dengan metode deskriptif kualitatif. Hal tersebut dilakukan dengan adanya pengumpulan bahan hukum yang kemudian diolah dan dianalisis sesuai dengan permasalahan pada penelitian ini. Selanjutnya, hasil dari analisis yang dilakukan dipaparkan ke dalam bentuk kalimat yang jelas, teratur, logis dan efektif sehingga menghasilkan kesimpulan yang tepat.

6. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan oleh Penulis pada penelitian ini diperlukan untuk memberikan data yang berkaitan dengan topik yang diteliti, berikut adalah objek yang akan diteliti:

⁷⁴*Ibid.*, hlm. 251.

- a. urgensi pembaruan hukum ketenagakerjaan dalam konteks hubungan kemitraan pada ranah hubungan industrial; dan
- b. pembaruan hukum ketenagakerjaan dalam meningkatkan keadilan dan kesetaraan hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan digunakan untuk memudahkan pembaca dalam memahami penelitian ini, maka penelitian ini terdiri dari empat bab yang saling berhubungan satu sama lainnya. Sebagaimana yang dapat dilihat sebagai berikut:

BAB I :Bab dalam kepenulisan ini berisikan pendahuluan yang Penulis uraikan menjadi beberapa bagian mengenai latar belakang, masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, orisinalitas penelitian, dan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data penelitian dan analisis data.

BAB II :Bab dalam kepenulisan ini berisikan tinjauan Pustaka yang terbagi menjadi beberapa sub-pembahasan, yang dimana hal tersebut akan dijadikan landasan dalam penelitian terkait dengan “Urgensi Pembaruan Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Pelindungan Hukum Dalam Hubungan Kemitraan”.

BAB III :Bab dalam kepenulisan ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan terkait “Urgensi Pembaruan Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Pelindungan Hukum Dalam Hubungan Kemitraan”.

BAB IV :Bab dalam kepenulisan ini berisikan hasil kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian hukum dan saran yang diberikan oleh peneliti.

