

Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan dan Statistik Kepentingan Masyarakat

The Urgency of Reforming Indonesian Labor Law to Accommodate Partnership Protection and Public Interest Statistics

A.K Patra Suwanda¹, Tryiis Arr², Novita Anggraini³, Ismaya Dewi Priyani⁴, Rizal Muhammad Faisal⁵

¹DKV, ^{2,3} Informatika, Hukum^{4,5}, Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,
Email correspondensi: ismayapriyani@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 28/05/2025

Diterima: 29/05/2025

Diterbitkan: 27/08/2025

Kata Kunci:

Hubungan kemitraan, hubungan kerja, hukum ketenagakerjaan, pembaharuan hukum, perlindungan hukum, Statistik

Keyword:

Partnership relations, employment relations, employment law, legal reform, legal protection, statistics



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/>

© 2024 iTech

A B S T R A K

Di Indonesia hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja yang didasari oleh elemen pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam hukum ketenagakerjaan, ditemukan bahwa hubungan kemitraan sering digunakan untuk mengingkari hak-hak normatif pekerja. Setelah itu melalui Putusan Nomor 143/Pdt.Sus-PHI/PN.Mdn dan kebijakan Permenhub 12/2019, dilakukan pembaharuan untuk memberikan hak-hak normatif dan perlindungan hukum kepada pekerja. Namun, hal ini masih belum cukup untuk memberikan kesejahteraan bagi pekerja, terutama di sektor ekonomi gig yang berpola kemitraan. Penelitian ini dilakukan dengan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), dan pendekatan perbandingan (comparative approach). Bahwa ditemukan hubungan kemitraan dalam hukum ketenagakerjaan sering kali digunakan menjadi langkah untuk mengingkari hak-hak normatif milik pekerja. Kemudian terjadi pembaharuan hukum melalui Putusan 143/Pdt.Sus-PHI/PN.Mdn dan kebijakan Permenhub 12/2019, tetapi masih belum cukup untuk memberikan kesejahteraan pekerja, khususnya di sektor ekonomi gig berbasis platform. Kemudian ini berakhir dengan fakta bahwa ada kebutuhan mendesak untuk pembaharuan hukum ketenagakerjaan yang menggabungkan hubungan kemitraan berdasarkan prinsip-prinsip kemitraan yang setara, saling mempercayai, menguntungkan, dan berorientasi pada kemajuan bersama. Selain itu, hukum ketenagakerjaan melindungi mitra dengan memberikan hak-hak normatif seperti upah minimum, jaminan sosial, dan jaminan kesehatan, berikut yang kemudian dengan survei statistiknya penting tidaknya pembaharuan hukum ketenagakerjaan.

A B S T R A C T

In Indonesia, labor law regulates employment relationships based on the elements of work, wages, and orders. In labor law, it was found that partnership relationships are often used to deny workers' normative rights. After that, through Decision Number 143/Pdt.Sus-PHI/PN.Mdn and the policy of Permenhub 12/2019, reforms were made to provide normative rights and legal protection to workers. However, this is still not enough to provide welfare for workers, especially in the gig economy sector that operates on a partnership model. This research was conducted using a normative juridical method with a statutory approach, a conceptual approach, and a comparative approach. It was found that partnership relationships in labor law are often used as a step to deny the normative rights of workers. Then there was a legal reform through Decision 143/Pdt.Sus-PHI/PN.Mdn and the policy of Permenhub 12/2019, but it is still not enough to provide welfare for workers, especially in the platform-based gig economy sector. Then this culminated in the fact that there is an urgent need for labor law reform that integrates partnership relations based on the principles of equal partnership, mutual trust, mutual benefit, and a focus on joint progress. Moreover, labor law protects partners by providing normative rights such as minimum wage, social security, and health guarantees, following which the statistical survey then determines whether or not the renewal of employment law is important.

1. PENDAHULUAN

Dunia kerja Indonesia mengalami perubahan besar karena munculnya berbagai jenis hubungan kerja yang tidak lagi tradisional. Selama ini, hukum ketenagakerjaan terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengutamakan hubungan kerja yang bersifat subordinatif antara pengusaha dan pekerja. Namun terutama di sektor usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dan ekonomi digital muncul pola kolaborasi yang setara dan menguntungkan. Kondisi ini menimbulkan masalah bagi hukum ketenagakerjaan yang belum secara eksplisit mengatur perlindungan hubungan kemitraan, ketidakpastian hukum dan kemungkinan ketidakadilan terhadap para mitra kerja timbul sebagai akibatnya. Pentingnya pembaharuan hukum ketenagakerjaan untuk mengimbangi dinamika bisnis telah ditunjukkan oleh banyak penelitian sebelumnya. Misalnya, penelitian Sari (2021) menemukan bahwa peraturan saat ini tidak melindungi mitra kerja yang tidak memiliki status pekerja formal membuat mereka rentan terhadap eksploitasi hak dan ketidakpastian. Selain itu praktik hukum di lapangan menunjukkan bahwa hubungan kemitraan sering disalahgunakan sebagai cara untuk menghindari kewajiban pengusaha terhadap pekerjanya, seperti membayar upah dan jaminan sosial. Kebijakan pemerintah seperti Permenhub Nomor 12 Tahun 2019 dan putusan pengadilan telah mencoba mengatur elemen tertentu dari kemitraan tetapi tidak cukup untuk memberikan perlindungan hukum yang lengkap. Berdasarkan latar belakang ini penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa penting pembaharuan hukum ketenagakerjaan Indonesia untuk melindungi hubungan kerja secara menyeluruh [1]. Fokus penelitian ini adalah prinsip-prinsip kerja sama dan berkeadilan, serta bagaimana regulasi ketenagakerjaan dapat diubah untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang memadai bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja kontemporer [2]. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu pembuat kebijakan memperkuat sistem hukum ketenagakerjaan agar dapat beradaptasi dengan perubahan sosial dan ekonomi, berikut yang kemudian dengan survei statistiknya penting tidaknya pembaharuan hukum ketenagakerjaan.

2. METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode penelitian hukum yuridis normatif, dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), dan pendekatan perbandingan (comparative approach) serta statistik deskriptif yang merupakan deskripsi yang berkenaan dengan deskripsi data [3]. Pendekatan-pendekatan tersebut digunakan untuk melakukan analisis dan penelusuran terhadap konsep hubungan kemitraan dan hukum ketenagakerjaan. Maka dari itu digunakan bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan, pendapat/doktrin ahli-ahli hukum, serta putusan-putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap (inkracht) dan sudah menjadi yurisprudensi. Peraturan perundang-undangan yang terkait antara lain yaitu UU Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut "KUHPerdata"). Kemudian penelitian ini juga menggunakan bahan-bahan hukum sekunder seperti buku, skripsi, tesis, disertasi, dan artikel-artikel jurnal yang relevan terhadap topik penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hubungan Kemitraan dalam Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kemitraan berbeda dengan hubungan kerja konvensional [4]. Adanya elemen pekerjaan, upah dan perintah biasanya menunjukkan hubungan subordinatif antara pengusaha dan pekerja. Sebaliknya hubungan kemitraan didasarkan pada prinsip mutualisme yang menekankan saling menguntungkan kesetaraan dan kepercayaan satu sama lain. Hubungan kemitraan menurut Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah kerja sama dalam hubungan usaha baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dilakukan dengan cara seperti inti-plasma subkontrak, waralaba, perdagangan umum, distribusi, keagenan dan bentuk kemitraan lainnya seperti joint venture dan bagi hasil. Dalam praktiknya, hubungan kemitraan ini banyak dijumpai di sektor UMKM dan ekonomi digital, yang menjadi tulang punggung perekonomian nasional.

Meskipun jenis hubungan kemitraan memiliki ciri-ciri yang berbeda hukum ketenagakerjaan Indonesia belum secara eksplisit mengakomodasi jenis hubungan ini, sehingga para mitra kerja masih belum mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Ini menimbulkan masalah besar terutama ketika kemitraan digunakan untuk menghindari kewajiban pengusaha terhadap pekerja seperti pembayaran upah minimum, jaminan sosial, dan hak-hak lainnya. Menurut keputusan pengadilan hubungan industrial dan Mahkamah Agung jika unsur-unsur pekerjaan upah dan perintah terpenuhi hubungan tersebut tetap dikategorikan sebagai hubungan kerja meskipun secara formal disebut kemitraan. Peraturan terbaru seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025, mulai mengakui bahwa pekerja yang memiliki hubungan kemitraan di luar hubungan kerja formal. Namun, perlindungan hukum yang mereka berikan masih sederhana dan tidak menyeluruh.

Meskipun jenis hubungan kemitraan memiliki ciri-ciri yang berbeda, hukum ketenagakerjaan Indonesia belum secara eksplisit mengakomodasi jenis hubungan ini sehingga para mitra kerja masih belum mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Ini menimbulkan masalah besar terutama ketika kemitraan digunakan untuk menghindari kewajiban pengusaha terhadap pekerja seperti pembayaran upah minimum, jaminan sosial, dan hak-hak lainnya. Menurut keputusan pengadilan hubungan industrial dan Mahkamah Agung, jika unsur-unsur pekerjaan, upah, dan perintah terpenuhi hubungan tersebut tetap dikategorikan sebagai hubungan kerja, meskipun secara formal disebut kemitraan. Peraturan terbaru seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 mulai mengakui bahwa pekerja yang memiliki hubungan kemitraan di luar hubungan kerja formal. Namun perlindungan hukum yang mereka berikan masih sederhana dan tidak menyeluruh.

Peraturan lain seperti Peraturan Menteri Transmigrasi Nomor 3 Tahun 2025 mengatur pembentukan dan pelaksanaan perjanjian kemitraan antara perusahaan dan kelompok masyarakat transmigran melalui pola inti-plasma, subkontrak, waralaba dan lain-lain. Perjanjian kemitraan ini harus mencakup hak dan kewajiban para pihak, jangka waktu, cara pembayaran, dan metode penyelesaian sengketa. Agar kolaborasi ini berjalan dengan baik dan berkelanjutan badan usaha harus menyediakan permodalan bimbingan, teknis, kemudahan bahan baku, dan sistem pembayaran yang adil. Namun banyak mitra masih mengalami kesulitan dalam menjalankan kemitraan dalam praktiknya terutama dalam hal akses modal dan perlindungan hukum.

Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan [5].

Dalam penjelasan UU Ketenagakerjaan perlindungan pekerja dan buruh mencakup hak berunding dengan pengusaha keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus (untuk perempuan, anak, dan penyandang disabilitas), dan perlindungan upah kesejahteraan sosial dan jaminan sosial tenaga kerja. Namun dalam kemitraan Indonesia satu-satunya hukum perjanjian yang memberikan perlindungan bagi pihak adalah Hukum Perjanjian (*Burgerlijk Wetboek*). Persyaratan untuk perlindungan ini adalah syarat perjanjian (Pasal 1320 KUHPerdara), keberlakuan perjanjian sebagai UU bagi pembuatnya (Pasal 1338 KUHPerdara) dan didasarkan pada prinsip keadilan kebiasaan atau undang-undang (Pasal 1339 KUHPerdara). Menurut Roger Brownsword prinsip itikad baik (*good faith*) memiliki pro dan kontra karena sifatnya yang subjektif didasarkan pada kejujuran pribadi (*fact of honesty*) dan objektif didasarkan pada parameter transaksi jujur. Selain itu, itikad baik (*good faith*) dalam penyusunan perjanjian dalam KUHPerdara turut memperhatikan asas keseimbangan hingga menciptakan posisi para pihak yang setara.

Dunia kerja Indonesia mengalami transformasi yang signifikan karena munculnya berbagai jenis hubungan kerja yang tidak lagi tradisional. Selama bertahun-tahun, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan fokus pada hubungan kerja yang bersifat subordinatif antara pengusaha dan pekerja yang ditandai dengan elemen seperti pekerjaan, upah dan perintah. Namun dalam praktiknya terutama dalam ekonomi digital dan sektor usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), muncul pola hubungan kemitraan yang mutualistik dan setara di mana semua pihak berada di tempat yang sama dan secara adil membagi risiko dan keuntungan. Hukum ketenagakerjaan saat ini tidak secara eksplisit mengatur hubungan kemitraan ini sehingga perlindungan hukum bagi mitra kerja sangat terbatas dan menimbulkan ketidakpastian dan kemungkinan ketidakadilan.

Hubungan kemitraan dalam perjanjian perdata didasarkan pada prinsip saling membutuhkan/memerlukan, memperkuat, mempercayai, dan menguntungkan seperti yang dicontohkan oleh UU UMKM. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (juga disebut "PP 7/2021") mengatur hubungan kemitraan UMKM dengan lebih detail. Dalam peraturan pelaksana tersebut,

kemitraan didefinisikan sebagai suatu perjanjian di mana kedua belah pihak memiliki kedudukan yang sama, disebutkan beberapa pola kemitraan, dan dijelaskan bagaimana ketentuan dibuat dan dimasukkan ke dalam suatu perjanjian kemitraan. Dalam PP 7/2021, pemerintah tidak hanya memberikan insentif untuk mendorong usaha kecil dan menengah (UMKM) untuk bekerja sama, tetapi juga menempatkan pihaknya sebagai pengawas, pelindung, dan penegak hukum untuk memastikan bahwa kerja sama tersebut berjalan berdasarkan prinsip-prinsip kemitraan yang adil. Pemerintah sangat memperhatikan kemitraan dalam industri kecil dan menengah (UMKM), memberikan insentif dan kemudahan pada awalnya hingga menyediakan pendampingan hukum dan pengawasan ketika ada masalah. Isi PP 7/2021 sangat menyeluruh tentang peraturan hubungan kemitraan dan menunjukkan bahwa pemerintah menyadari bahwa hubungan kemitraan membutuhkan kepastian hukum yang mendorong dan melindungi para pihak yang bermitra. Ini berbeda dengan hanya meminta kemitraan tanpa adanya pengaturan yang jelas di awalnya.

Kesenjangan regulasi ini menimbulkan berbagai masalah praktis yang signifikan untuk menghindari kewajiban hukum ketenagakerjaan seperti upah minimum, pesangon dan jaminan sosial. Banyak perusahaan memanfaatkan celah hukum dengan mengemas hubungan kerja mereka sebagai kemitraan. Menurut beberapa keputusan pengadilan hubungan industrial dan Mahkamah Agung, jika unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah terpenuhi, hubungan tersebut tetap dikategorikan sebagai hubungan kerja bahkan jika secara formal disebut kemitraan. Namun, keputusan ini hanyalah kesimpulan sementara dan belum digunakan sebagai dasar yang sistematis untuk pembaharuan undang-undang ketenagakerjaan. Akibatnya, mitra kerja yang bekerja dalam pola kemitraan sering kali mengalami ketidakadilan dan kerentanan terhadap hak-hak normatif yang dilindungi.

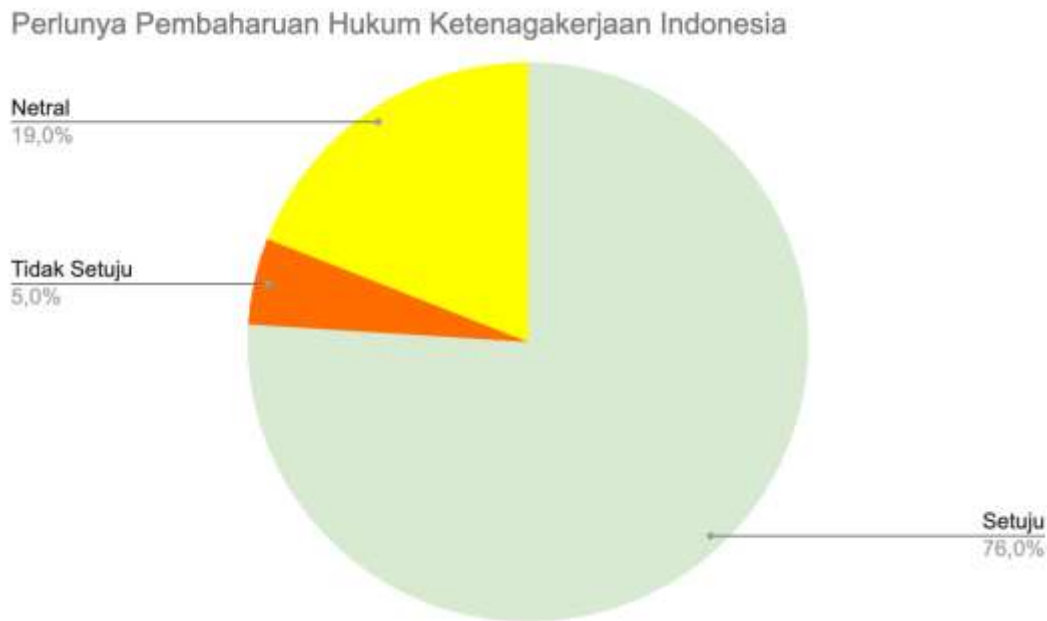
Di era ekonomi digital dan ekonomi pekerjaan hukum ketenagakerjaan harus diubah untuk mendukung kerja sama. Pola kemitraan yang banyak digunakan oleh model bisnis berbasis platform digital seperti ojek, kurir dan toko online, tetapi tidak memberikan perlindungan sosial dan hak normatif yang memadai kepada mitranya. Perlindungan hukum yang jelas dan tegas sangat penting untuk menjamin kesejahteraan lebih dari 50% tenaga kerja Indonesia seperti yang ditunjukkan oleh data dari Badan Pusat Statistik (2025). Selain itu, reformasi hukum harus mempertimbangkan prinsip keadilan sosial yang terkandung dalam Pancasila terutama sila kelima yang menekankan keadilan sosial untuk seluruh rakyat Indonesia.

Peraturan tentang kemitraan di bidang transportasi seperti Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Kemitraan Usaha di Bidang Angkutan [6] dan Peraturan Menteri Transmigrasi Nomor 3 Tahun 2025 mengatur pola kemitraan inti-plasma dalam program transmigrasi adalah beberapa contoh dari regulasi sektoral yang berusaha mengontrol hubungan kemitraan. Selain itu, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 mulai mengakui pekerja yang memiliki hubungan kemitraan daripada hubungan kerja resmi. Namun, peraturan ini masih terbatas dan tidak memberikan perlindungan yang cukup terutama dalam hal mekanisme penyelesaian sengketa, sanksi untuk pelanggaran dan jaminan sosial untuk mitra kerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan pembaharuan pada hukum ketenagakerjaan yang dapat mendefinisikan hubungan kerja dengan jelas memberikan perlindungan minimum yang diperlukan dan memperkuat sistem penyelesaian sengketa.

Pembaruan undang-undang yang diusulkan harus mencakup beberapa elemen penting. Pertama, hubungan kemitraan memiliki definisi operasional yang jelas. Ini membedakannya dari hubungan kerja tradisional karena memiliki kriteria seperti kesetaraan kedudukan, pembagian risiko dan tidak adanya elemen perintah langsung. Kedua, melindungi hak dasar mitra kerja seperti upah yang layak, akses ke jaminan sosial dan kesehatan, dan perlindungan dari pemutusan hubungan secara sepihak. Ketiga, meningkatkan kelembagaan melalui pembentukan lembaga mediasi khusus yang menangani sengketa kemitraan dan menyediakan pendampingan hukum bagi mitra UMKM yang seringkali memiliki posisi tawar yang lemah. Keempat, sanksi hukum dan administratif yang tegas harus diterapkan terhadap pelaku usaha yang menyalahgunakan pola kemitraan untuk menghindari tanggung jawab ketenagakerjaan.

Dengan pembaharuan hukum yang komprehensif dan responsif terhadap perkembangan hubungan kerja modern, Indonesia dapat menciptakan ekosistem usaha yang adil dan inklusif. Kepastian hukum yang diberikan tidak hanya akan melindungi hak-hak mitra kerja, tetapi juga meningkatkan kepercayaan pelaku usaha dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Selain itu, pembaharuan ini sejalan dengan komitmen pemerintah untuk memperkuat kemitraan strategis di tingkat nasional maupun internasional, serta menegaskan prinsip keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam Pancasila. Oleh sebab itu, pembaharuan hukum ketenagakerjaan yang mengakomodasi perlindungan hubungan kemitraan merupakan langkah strategis dan mendesak untuk menjawab tantangan dan peluang di era ekonomi digital dan globalisasi saat ini. Lalu berikut ini survei perihal perlunya Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, pada

sejumlah besar tenaga kerja jawa barat aktif dengan jumlah populasi 190, menjawab pilihan yaitu Setuju, Tidak Setuju dan netral. Ini membuktikan bahwa Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia memang diperlukan bentuk dari berkembangnya zaman ke arah digitalisasi.



Gambar 1. Survei perihal perlunya Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

4. KESIMPULAN

Sangat penting untuk memperbarui hukum ketenagakerjaan Indonesia untuk melindungi hubungan kerja yang semakin berkembang, terutama di sektor UMKM dan ekonomi digital. Tidak ada undang-undang ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi mitra kerja yang memiliki posisi yang setara dan berbagi risiko dan keuntungan secara adil. Ketidakpastian hukum dan kemungkinan penyalahgunaan kemitraan sebagai cara menghindari kewajiban hukum ketenagakerjaan menyebabkan mitra kerja rentan terhadap pelanggaran hak-hak normatif seperti upah layak, jaminan sosial, dan kesehatan. Putusan pengadilan dan regulasi sektoral telah mencoba mengatur elemen hubungan kerja, tetapi tidak memberikan perlindungan yang cukup atau solusi sengketa yang efektif. Oleh karena itu, pembaharuan hukum harus mencakup definisi operasi yang jelas tentang hubungan kemitraan perlindungan minimum bagi mitra kerja, penguatan sistem penyelesaian sengketa dan sanksi tegas terhadap pelaku usaha yang menyimpang dari prinsip kemitraan. Pembaharuan ini sangat penting untuk memastikan bahwa mitra kerja akan dilayani dengan baik dan bahwa ada kepastian hukum yang mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan di Indonesia. Oleh karena itu, merupakan tindakan strategis yang harus segera diambil untuk melakukan pembaharuan hukum ketenagakerjaan yang sesuai dengan prinsip keadilan sosial sesuai Pancasila dan sesuai dengan dinamika hubungan kerja modern. Pembaruan ini akan memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi seluruh pelaku usaha dan tenaga kerja, serta meningkatkan daya saing dan stabilitas pasar tenaga kerja nasional di tengah tantangan globalisasi dan transformasi digital.

5. SARAN

Dalam penerapannya, tentu data musti di perkuat dengan analisis yang lebih baik, dengan begitu hasil juga akan lebih baik.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sari, D. (2021). Perlindungan hukum bagi pekerja di era ekonomi digital. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(2), 123–140.
- [1] T. P. Hukumonline, “2025: Momen Memperbaiki Citra Penegakan hukum di Indonesia,” *hukumonline.com*. Diakses: 2 September 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://www.hukumonline.com/berita/a/2025--momen-memperbaiki-citra-penegakan-hukum-di-indonesia-lt677ca4c015615/>
- [2] T. P. Hukumonline, “2025: Momen Memperbaiki Citra Penegakan hukum di Indonesia,” *hukumonline.com*. Diakses: 2 September 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://www.hukumonline.com/berita/a/2025--momen-memperbaiki-citra-penegakan-hukum-di-indonesia-lt677ca4c015615/>
- [3] I. D. Priyani dan N. Anggraini, “Survei Jenis Tindak Kejahatan Cyber dalam Lingkungan Universitas di Indonesia,” *ITech J. Inf. Syst. Inform.*, vol. 1, no. 1, hlm. 28–35, 2024.
- [4] M. R. N. S.H, “Apa Bedanya Hubungan Kemitraan dan Hubungan Kerja? | Klinik Hukumonline.” Diakses: 2 September 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://www.hukumonline.com/klinik/a/apa-bedanya-hubungan-kemitraan-dan-hubungan-kerja-lt617136e8e2fce/>
- [5] R. J. A. Wibowo, “Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan,” *J. Ketenagakerjaan*, vol. 18, no. 2, hlm. 109–123, Agu 2023, doi: 10.47198/jnaker.v18i2.211.
- [6] “Permenhub No. 12 Tahun 2021,” *Database Peraturan | JDIH BPK*. Diakses: 2 September 2025. [Daring]. Tersedia pada: <http://peraturan.bpk.go.id/Details/169235/permenhub-no-12-tahun-2021>