

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap bangsa di suatu negara memiliki kekuatan pada dua aspek, yaitu aspek sumber daya alam dan sumber daya manusia. Indonesia memiliki kedua aspek tersebut, dapat dilihat dari sumber daya alam sangat berlimpah bagi Indonesia, meliputi wilayah yang sangat luas baik daratan maupun lautan, dan kekayaan alam lainnya. Dilihat dari sumber daya manusia, negara Indonesia memiliki jumlah penduduk yang banyak. Indonesia negara dengan jumlah penduduk terbanyak keempat di dunia sedang mengalami transisi demografis. Persentase penduduk usia kerja dari total jumlah penduduk di Indonesia diperkirakan akan terus bertambah hingga tahun 2030.<sup>1</sup>

Berdasarkan data survey databoks, jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2020 diproyeksikan berjumlah 270 juta penduduk. Pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi akan menimbulkan berbagai masalah dan hambatan bagi upaya-upaya pembangunan yang dilakukan di negara berkembang namun dapat berubah menjadi mafaat yang berkelanjutan karena melimpahnya tenaga kerja.

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur utama dalam pelaksanaan pembangunan nasional yang dicanangkan pemerintah. Peningkatan kesempatan kerja diberbagai bidang guna mendukung pembangunan nasional ini harus diimbangi dengan peningkatan kualitas perlindungan terhadap tenaga kerja.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup><https://www.imf.org/id/News/Articles/2018/01/26/NA020718-Creating-Jobsfor-Indonesia-Youth-Five-Charts-That-Matter> pada tanggal 6 Februari 2022, pukul 16.40 WIB.

<sup>2</sup> Abdul Ahad Riki, 2014, *Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas Studi pada CV. Dwijaya Bhakti Rayon Kabupaten Penajam*

Dalam peraturan perundang-undangan Indonesia pengaturan terkait ketenagakerjaan dibahas dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi seiring perkembangan zaman terdapat beberapa peraturan perundang-undangan menjadi tidak lagi relevan. Perubahan terhadap peraturan perundang-undangan tersebut diperlukan guna memaksimalkan efektifitas manfaatnya terhadap kehidupan masyarakat. *Omnibus Law* merupakan solusi yang digagas oleh Presiden Ir. Joko Widodo dikarenakan banyaknya peraturan perundang-undangan yang tumpang tindih.

*Omnibus Law* membahas 11 (sebelas) *cluster* yang disederhanakan menjadi sebuah perundang-undangan, yaitu Penyederhanaan Perizinan Tanah, Persyaratan Investasi, Ketenagakerjaan, Kemudahan dan Perlindungan Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Kemudahan Berusaha, Dukungan Riset dan Inovasi, Administrasi Pemerintahan, Pengenaan Sanksi, Pengendalian Lahan, Kemudahan Proyek Pemerintah, dan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK). Dari 11 (sebelas) klaster yang dibahas dalam *Omnibus Law* tersebut penulis berfokus untuk membahas Ketenagakerjaan yang dijelaskan pada BAB IV Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tentang Ketenagakerjaan dan meninjau implementasinya pada kontrak kerja terhadap pekerja lepas (*freelancer*).

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan

upah.<sup>3</sup> Berangkat dari pengertian pekerja tersebut pekerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan untuk orang/pihak lain, berarti untuk memulai sebuah hubungan kerja diperlukan sekurang-kurangnya dua pihak. Pihak yang memberikan pekerjaan disebut sebagai pengusaha atau pemberi kerja. Dalam ketentuan pasal 1 angka 4 UUK yang dimaksud Pemberi kerja adalah “Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”<sup>4</sup>

Pasal 10 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa:

“Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan *volume* pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.”<sup>5</sup>

Berangkat dari penjelasan Pasal 10 ayat (1) tersebut yang dimaksud dengan tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang dalam hal waktu, *volume* dan upahnya didasarkan pada kehadiran serta dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas. Selanjutnya Pekerja Lepas atau *Freelancer* juga dapat diartikan sebagai orang bekerja tanpa harus berkomitmen jangka panjang kepada perusahaan atau pemilik usaha tertentu.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Soepomo, 1974, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, hlm. 6.

<sup>4</sup> Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>5</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

<sup>6</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga\\_lepas](https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_lepas) diakses pada tanggal 3 Februari, pukul 20.00 WIB.

Hubungan kerja antara pekerja Lepas atau Freelancer dengan Pemberi Kerja atau Perusahaan terjadi berdasarkan perjanjian kerja. Selanjutnya yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Menurut Salim H.S, perjanjian atau kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.<sup>7</sup> Pasal 1601 huruf a KUH Perdata memberikan pengertian:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu.”

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 UUK:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”<sup>8</sup>

Berdasarkan pengertian yang disebutkan dalam Pasal 1 angka 14 UUK tersebut diatas dengan dibuatnya sebuah perjanjian kerja maka timbul hubungan kerja antara Pihak Pemberi Kerja dengan Pihak Pekerja. Hubungan kerja yang timbul adalah hak dan kewajiban para pihak. Hal yang menjadi kewajiban bagi Pemberi Kerja menjadi hak bagi Pekerja dan begitu sebaliknya. Hal-hal tersebut adalah:

---

<sup>7</sup> Salim, HS, 2007, *Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm. 57.

<sup>8</sup> Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Pekerjaan yang dilakukan
2. Adanya perintah
3. Adanya upah

Perjanjian kerja yang digunakan pada Pekerja Lepas atau Freelancer yang bekerja berdasarkan selesainya suatu pekerjaan atau dalam kurun waktu tertentu ini menurut UU Cipta Kerja adalah perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 56 ayat (2) BAB IV UU Cipta Kerja tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.”

Dalam pembuatan perjanjian waktu tertentu peraturan perundang-undangan mengatur tentang hal-hal yang harus dimuat dalam perjanjian tersebut. Lebih lanjut mengenai hal-hal yang menjadi muatan perjanjian kerja menurut pasal 13 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 13<sup>9</sup> disebutkan perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, Alamat Perusahaan, dan Jenis Usaha;
- b. Nama, Jenis Kelamin, Umur, dan Alamat Pekerja/Buruh;
- c. Jabatan atau Jenis Pekerjaan;
- d. Tempat Pekerjaan;
- e. Besaran dan Cara Pembayaran Upah;

---

<sup>9</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

- f. Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan dan/atau Syarat Kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- g. Mulai dan Jangka Waktu berlakunya PKWT;
- h. Tempat dan Tanggal PKWT dibuat; dan
- i. Tanda Tangan Para Pihak dalam PKWT.

Hal-hal yang disebutkan di dalam Pasal 13 PP No. 35 Tahun 2021 tersebut sudah seharusnya dicantumkan dijelaskan di dalam sebuah perjanjian kerja. Namun pada prakteknya di lapangan hal yang diatur di dalam ketentuan perundang-undangan belum terlaksana sepenuhnya atau masih memiliki kekurangan. Berdasarkan indikator data menunjukkan sepanjang bulan Mei tahun 2016 hingga 2017 jumlah pemberhentian tenaga kerja sebanyak 58.729 berita di 1.239 media *online* di Indonesia baik lokal maupun nasional. 2.759 berita diantaranya terkait permasalahan upah dan tunjangan yang layak. Salah satu permasalahan yang kerap ditemui terkait upah ini adalah Pengusaha yang tidak membayar tunjangan Pekerja. Seperti yang terjadi pada Pekerja Lepas di PT. DALAZ Teknik Utama di Batam, Riau. Pihak Perusahaan tidak membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) pekerja. Hal ini terjadi karena tidak ada kejelasan di dalam klausa kontrak kerja pekerja terkait ketentuan THR tersebut.

Bertolak dari kasus yang disebutkan di atas, di dalam Pasal 13 PP No. 35 tahun 2021 yang telah disebutkan sebelumnya upah menjadi salah satu poin yang harus dicantumkan dan dijelaskan dalam sebuah perjanjian kerja. Selanjutnya di dalam peraturan perundang-undangan Indonesia ketentuan terkait upah dan tunjangan kembali dipertegas terkait ketentuan upah. Hal ini terlihat dari

pengupahan menjadi salah satu komponen selalu dijelaskan di dalam UU Naker dan UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya. Dalam ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU Cipta Kerja disebutkan:

“Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 94 UU Cipta Kerja disebutkan:

“Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.”

Dalam UU Cipta Kerja pembahasan upah selanjutnya dijelaskan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 tentang Pengupahan yang menjadi peraturan pelaksana UU Cipta Kerja (selanjutnya disebut PP No. 36). PP No. 36 menjelaskan secara jelas item-item yang menjadi unsur upah.

Hal-hal yang menjadi ketentuan unsur yang menjadi item dalam penetapan upah di bahas di dalam Pasal 7 ayat (1) PP No. 36:

“Upah terdiri atas komponen:

- a. Upah tanpa tunjangan
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, atau
- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap”

Selanjutnya pada ayat (4) Pasal disebutkan:

“Komponen upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan digunakan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”

Tunjangan Hari Raya (THR) termasuk ke dalam komponen yang diatur pada Pasal 7 tersebut di atas. Oleh sebab itu sudah seharusnya ketentuan THR dibahas dengan jelas di dalam klausa kontrak kerja dan dilaksanakan pembayarannya. Selanjutnya terkait kewajiban pembayaran THR di dalam Pasal 9 PP No. 36 disebutkan:

“Tunjangan Hari Raya keagamaan wajib diberikan Pengusaha kepada Pekerja/Buruh.”

Berangkat fakta tersebut pemerintah selaku salah satu pihak yang bertanggung jawab dalam melindungi hak-hak dari pekerja telah melaksanakan sebagian tugasnya melalui pembuatan dan pengesahan beberapa Undang-Undang tersebut di atas. Namun Undang-undang yang telah disahkan tentu tidak akan bermanfaat apabila tidak dapat dilaksanakan atau diimplementasikan. Pengimplementasian ketentuan-ketentuan terkait perlindungan dalam undang-undang tersebut menjadi kewajiban pihak pemberi kerja melalui klausul-klausul di dalam kontrak atau perjanjian kerja yang digunakan terhadap pekerja.

Dari uraian tersebut di atas, Penulis akan membahas lebih rinci tentang penerapan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam kontrak kerja suatu perusahaan terkait perlindungan terhadap pekerja lepas atau *freelancer* dengan judul skripsi **“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Terhadap Pegawai Lepas atau *Freelancer* Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Pada PT. Dalaz Teknik Utama“**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan ketentuan-ketentuan perundang-undangan terkait tunjangan hari raya dalam pelaksanaan perjanjian kerja oleh PT. Dalaz Teknik Utama terhadap pekerja lepas atau *freelancer*?
2. Bagaimana penyelesaian permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara PT. Dalaz Teknik Utama dengan pekerja lepas atau *freelancer*?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan ini, adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan ketentuan-ketentuan perundang-undangan terkait tunjangan hari raya dalam pelaksanaan perjanjian kerja oleh PT. Dalaz Teknik Utama terhadap pekerja lepas atau *freelancer*
2. Untuk mengetahui proses penyelesaian permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara PT. Dalaz Teknik Utama dengan pekerja lepas atau *freelancer*

## D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca yang terkait berupa:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Untuk menambah ilmu pengetahuan dan memberikan wawasan keilmuan yang lebih luas guna menunjang pengembangan ilmu hukum khususnya yang membahas tentang penerapan kontrak kerja.

- b. Menjadikan penelitian ini sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi peneliti yang ingin mendalami masalah ini lebih lanjut.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai pelaksanaan perjanjian kerja terhadap pekerja lepas atau *freelancer*. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi penegak hukum, perusahaan dan masyarakat, serta diharapkan dapat memberi sumbang pemikiran di dalam perkembangan hukum di Indonesia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wadah bagi penulis untuk mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir sekaligus mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dalam penelitian tersebut.

## E. Metode Penelitian

Menjawab rumusan masalah diatas, agar dapat dipertanggungjawabkan secara validitas, Pendekatan Masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat Yuridis Empiris Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara in action pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.

Dengan menggunakan metode berpikir deduktif yaitu cara berpikir dalam penarikan kesimpulan yang ditarik dari sesuatu yang sifatnya umum yang sudah dibuktikan bahwa dia benar dan kesimpulan itu ditujukan untuk sesuatu yang sifatnya khusus. Dengan demikian objek yang dianalisis dengan

pendekatan yang bersifat kualitatif adalah metode penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan metode penelitian diatas diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

#### 1. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang memberikan data tentang suatu keadaan atau gejala-gejala sosial yang berkembang di tengah tengah masyarakat sehingga dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh gambaran yang menyeluruh, lengkap dan sistematis tentang objek yang akan diteliti.

#### 2. Sumber dan Jenis Data

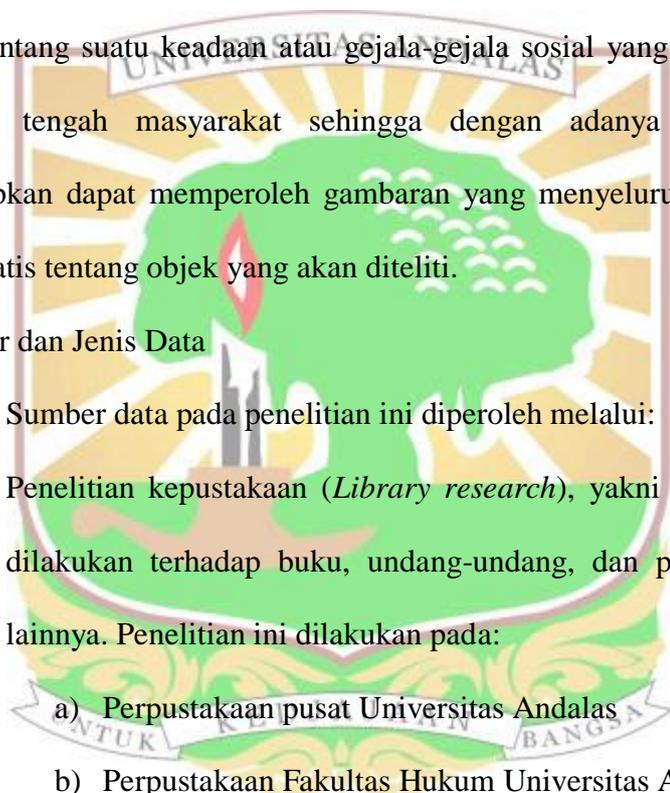
a. Sumber data pada penelitian ini diperoleh melalui:

1) Penelitian kepustakaan (*Library research*), yakni penelitian yang dilakukan terhadap buku, undang-undang, dan peraturan terkait lainnya. Penelitian ini dilakukan pada:

- a) Perpustakaan pusat Universitas Andalas
- b) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas
- c) Buku-buku dan bahan kuliah yang dimiliki penulis

2) Penelitian lapangan (*Field research*), yakni penelitian yang dilakukan terhadap kondisi yang sebenarnya. Penelitian ini dilakukan pada PT. Dalaz Teknik Utama.

b. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri atas:



## 1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dengan penelitian langsung di lapangan dengan jalan memperoleh data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti yakni implementasi atau pelaksanaan perjanjian kerja terhadap pekerja lepas di lingkungan PT. Dalaz Teknik Utama.

## 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan melalui penelitian kepustakaan terhadap bahan-bahan hukum berupa:

### a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan. Bahan hukum primer dalam penelitian adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

### b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah berupa Buku-Buku Pedoman Hukum, Karya Ilmiah, Jurnal, Artikel, *Website* atau ketentuan-ketentuan lain yang mempunyai keterkaitan dengan objek kajian penulisan ini. Bahan hukum yang memberikan petunjuk yang menjelaskan bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder terutama adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, disertasi dan jurnal-jurnal hukum.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dan memahami dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang akan penulis teliti disertai dengan peraturan-peraturan yang sesuai dengan materi dan objek penelitian.

#### b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua belah pihak yakni pewawancara dan narasumber (yang diwawancarai) yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Metode ini dilakukan langsung kepada MANajemen PT. Dalaz Teknik Utama. Sifat wawancara semi terstruktur, dimana peneliti membuat daftar pertanyaan yang

akan ditanyakan, namun tidak menutup kemungkinan peneliti memunculkan pertanyaan-pertanyaan baru di tengah sesi wawancara

#### 4. Pengelolaan dan Analisis Data

##### a. Pengelolaan Data

Data yang diperoleh dan dikumpulkan diolah terlebih dahulu dengan cara melakukan koreksi terhadap data yang didapat baik itu data-data yang berasal dari buku maupun aturan-aturan hukum. Data yang diperoleh akan diolah dengan cara editing, yaitu meneliti kembali dan mengoreksi hasil penelitian sehingga tersusun dan akhirnya melahirkan suatu kesimpulan.

##### b. Analisis Data

Setelah semua data terkumpul dalam penelitian ini baik berupa data kepustakaan maupun data lapangan akan dianalisis dengan menggunakan analisis data yuridis kualitatif, yang menguraikan data dalam bentuk kalimat-kalimat yang teratur, logis, dan efektif, dan pada akhirnya menarik kesimpulan untuk menentukan hasil