



**IMPLEMENTASI KONTRAK KERJA *HOST LIVE* DALAM PERSPEKTIF  
PASAL 54 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN  
(Studi di PT. Kattoen Indonesia Global)**

**Skripsi**



Oleh  
Devi Permata Sari  
22001021051

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS HUKUM  
MALANG  
2024**



**IMPLEMENTASI KONTRAK KERJA *HOST LIVE* DALAM PERSPEKTIF  
PASAL 54 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN  
(Studi di PT. Kattoen Indonesia Global)**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Memperoleh GelarKesarjanaan  
Dalam Ilmu Hukum



Oleh  
Devi Permata Sari  
22001021051

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS HUKUM  
MALANG  
2024**

i

## RINGKASAN

### **IMPLEMENTASI KONTRAK KERJA *HOST LIVE* DALAM PERSPEKTIF PASAL 54 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**(Studi di PT. Kattoen Indonesia Global)**

Devi Permata Sari

Fakultas Hukum, Universitas Islam Malang

Pada skripsi ini, penulis mengangkat permasalahan tentang kontrak kerja Host Live dengan karyawan office di PT. Kattoen Indonesia Global. Perjanjian kerja ini diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan terkait syarat sahnya suatu perjanjian ini juga diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penulis memilih tema ini karena ada permasalahan dalam klausul dan implementasi kontrak kerja terkait hak dan kewajiban penerima kerja serta pemberi kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, diambil rumusan masalah sebagai berikut: 1. Bagaimana kontrak kerja host live dalam perspektif pasal 54 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT. Kattoen Indonesia Global? 2. Bagaimana hambatan-hambatan dalam implementasi kontrak kerja host live dalam perspektif pasal 54 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT. Kattoen Indonesia Global?

Penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian yang berdasarkan hasil penelitian lapang (Sosio Legal), sementara pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis-sosiologis. Dalam penelitian ini mempergunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi sementara data sekunder dilakukan melalui studi kepustakaan

Hasil penelitian terhadap permasalahan yang dikaji menunjukkan bahwa kontrak kerja host live antara PT. Kattoen dengan pekerja hostlive memiliki permasalahan dalam implementasinya dengan tidak sepenuhnya berjalan sesuai hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha berdasarkan klausul perjanjian PKWT dan pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga menimbulkan beberapa perselisihan hak dan kepentingan terkait dengan upah, beban kerja dan mekanisme penyelesaian perselisihan hak dan kepentingannya. Sementara itu, terdapat beberapa hambatan dari implementasi kontrak kerja host live di PT Kattoen mulai dari bentuk hubungan kerja yang tidak sepenuhnya sesuai apa yang diperjanjikan, upah yang tidak sesuai dengan hak dan kewajiban antara pekerja host live dan PT Kattoen, host live sering mendapatkan pekerjaan tambahan secara mendadak yang tidak sesuai dengan klausul dalam perjanjian dan tidak mendapatkan upah lembur dan upah tambahan serta biaya transaksi di e-commerce juga dibebankan kepada pekerja host live; serta mekanisme penyelesaian perselisihan sepihak oleh HRD tanpa melibatkan komunikasi 2 arah antara perusahaan dan pekerja; dan



mekanisme pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

**Kata Kunci:** Kontrak Kerja, Host Live, PT. Kattoen Indonesia Global



## SUMMARY

### **IMPLEMENTATION OF LIVE HOST EMPLOYMENT CONTRACTS IN THE PERSPECTIVE OF ARTICLE 54 OF LAW NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING MANPOWER (Study at PT. Kattoen Indonesia Global)**

Devi Permata Sari

*Faculty of Law, University of Islam Malang*

*In this thesis, the author raises the issue of the Host Live work contract with office employees at PT Kattoen Indonesia Global. This work agreement is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Provisions related to the legal requirements of an agreement are also regulated in Article 54 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. The author chooses this theme because there are problems in the clauses and implementation of employment contracts related to the rights and obligations of work recipients and employers based on applicable laws and regulations. Based on the background described above, the following problem formulations are taken: 1. How is the live host employment contract in the perspective of article 54 of law number 13 of 2003 concerning labor at PT Kattoen Indonesia Global? 2. How are the obstacles in the implementation of the live host work contract in the perspective of article 54 of law number 13 of 2003 concerning labor at PT Kattoen Indonesia Global?*

*This research will use a type of research based on the results of field research (Socio Legal), while the approach used is a juridical-sociological approach. This research uses primary data obtained through interviews and observations while secondary data is conducted through literature studies.*

*The results of the research on the problems studied show that the live host work contract between PT Kattoen and live workers has problems in its implementation by not fully running according to the rights and obligations of workers and employers based on the PKWT agreement clause and article 54 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, causing several disputes over rights and interests related to wages, workload and mechanisms for resolving disputes over rights and interests. Meanwhile, there are several obstacles to the implementation of the live host employment contract at PT Kattoen, starting from the form of employment relationship that is not fully in accordance with what was agreed, wages that are not in accordance with the rights and obligations, between live host workers and PT Kattoen, live hosts often get sudden additional work that is not in accordance with the clauses in the agreement and do not get overtime pay and additional wages and transaction fees in e-commerce are also charged to live host workers; as well as a unilateral dispute resolution mechanism by HRD without involving 2-way communication between companies and workers; and termination mechanisms that are not in accordance with statutory regulations.*

**Keywords :** *Employment Contract; Live Host; PT. Kattoen Indonesia Global*

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Hukum merupakan instrument kontemporer yang penting dalam menyelesaikan persoalan sosial. Dalam konteks hukum modern, hukum dituntut mampu menyelesaikan berbagai macam kompleksitas persoalan terkini dalam kehidupan masyarakat. Sehingga validitas hukum, dilihat sejauh mana hukum mampu memberikan efektivitas serta efisiensi dalam merefleksikan keadilan dalam masyarakat. Dalam jangkauan yang paling sederhana hukum harus mampu menghidupkan kebahagiaan serta ketercukupan dalam masyarakat. Atas dasar pemikiran tersebut, Thomas Aquinas menegaskan bahwa hukum adalah penataan pemikiran demi kebaikan bersama, yang dipublikasikan oleh mereka yang peduli kepada ketertiban masyarakat: *quaedam rationalis ordination ad bonum commune, ab eo qui cura cummunitatis habet promulgate*.<sup>1</sup>

Ketika melihat serta mengukur kondisi dan sejauh mana visi dari sebuah bangsa, salah satu hal yang diperlu diperhatikan adalah menilai sejauh mana konstruksi tata hukumnya. Hukum dihadirkan sebagai instrument preskriptif--dalam konteks ini hukum harus memiliki korelasi dalam berbagai macam aspek kehidupan masyarakat. Mulai dari aspek sosio-ekonomi, sosio-kultural, sosio-politis sampai pada dimensi hak asasi manusia. Sehingga dalam hal ini hukum dituntut untuk tidak bersifat bebas nilai, ia harus bersinergi dengan keilmuan ataupun disiplin ilmu lainnya sehingga tidak mengalami kemiskinan relevansi dan tidak menambah persoalan baru dalam masyarakat.

---

<sup>1</sup> Johnny Ibrahim, (2007), Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Bayumedia Publishing, Malang, hlm. 3.



Sehingga dalam melakukan kontruksi logika dalam hukum diperlukan juga pendekatan empirisme untuk melihat sejauh mana hukum tidak mengalami kegagalan ketika bersentuhan dengan problem konkret dalam masyarakat.

Paling penting ditekankan sesuai apa yang dikemukakan bapak sosiologi hukum kita, Satjipto Rahardjo bahwa hukum harus mampu merefleksikan subtansial justice dan tidak berhenti pada formal justice. Selanjutnya sesuai dengan pernyataan Bambang Widjajanto, hukum jangan sampai hanya pada intelektual discourse yang hanya sekedar menambah wacana keilmuan akan tetapi tidak pernah mampu menyelesaikan masalah. Sehingga diskursus tentang hukum selalu diharapkan akan mampu memberikan energi pencahayaan dan penghangatan yang lebih terang dari pada datangnya cahaya pada setiap aspek kehidupan masyarakat.

Akselerasi dalam konteks ekonomi memerlukan sinergisitas dalam setiap jenjang kebijakan, baik dalam kebijakan pemerintah maupun swasta. Termasuk dalam konteks perbaikan kebijakan infrastruktur ekonomi, baik dari sisi pengusaha ataupun pekerja. Dengan upaya akselerasi perbaikan dan pembangunan investasi, terutama dalam bidang infrastruktur, yang dilakukan Pemerintah, diharapkan dapat tersambung sentra-sentra ekonomi produksi, investasi infrastruktur yang tepat merupakan poin penting dari produktivitas dan prospek pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Untuk itu, sektor swasta masih merupakan investor yang memiliki potensi besar untuk membantu proses percepatan perkembangan infrastruktur di Indonesia.<sup>2</sup> Termasuk menyeimbangkan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha merupakan

---

<sup>2</sup> Ahmad Syaifudin, Elisatin Ernawati, (2020), Indonesia Investment Rules: Kajian Hukum Pemulihan Dan Pengembangan Ekonomi Nasional Dimasa COVID-19, Journal Judicial Riview Vol. 22(2) December, hlm 206.

langkah penting dalam menjamin keberlangsungan akselasari ekonomi di Indonesia.

Hukum mengatur hubungan hukum. Hubungan hukum itu terdiri dari ikatan-ikatan antara individu dan masyarakat dan antara individu itu sendiri. Ikatan-ikatan itu tercermin pada hak dan kewajiban. Dalam mengatur hubungan-hubungan hukum itu caranya beraneka ragam. Kadang-kadang hanya dirumuskan kewajiban-kewajiban seperti pada hukum pidana yang sebagian besar peraturan-peraturannya terdiri dari kewajiban-kewajiban. Sebaliknya, seiring juga hukum merumuskan peristiwa-peristiwa tertentu yang merupakan syarat timbulnya hubungan-hubungan hukum.<sup>3</sup>

Persoalan interaksi dalam masyarakat akan timbul suatu peristiwa hukum yang dilakukan antara subjek hukum satu atau lebih dengan subjek hukum satu atau lebih lainnya, istilah subjek hukum berasal dari terjemahan rechtsubjek (belanda) atau law of subject (inggris). Pada umumnya rechtsubject diartikan sebagai, pendukung hak dan kewajiban subjek. Hukum mempunyai kedudukan peranan yang penting dalam mengatur kehidupan bermasyarakat baik antara individu dengan individu lain maupun masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain, khususnya masuk dalam konteks hukum keperdataan. Subjek hukumterbagi menjadi dua, yang pertama yaitu manusia atau disebut naturalijk person dimana mempunyai hak sejak dilahirkan, namun tidak semua manusia melekat kewenangan dan kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum karena belum cukup umu atau dibawah pengampuan. Hanya orang yang telah dewasa berumur 21 tahun dan yang sudah kawin, dan yang

---

<sup>3</sup> Sudikno Mertokusumo, (2010), Mengenal Hukum: Suatu Pengantar, Yogyakarta, Cahaya Atma Pustaka, hlm. 50.



kedua badan hukum atau disebut *recht person*. Menurut Soemitro, badan hukum adalah suatu badan yang dapat mempunyai harta kekayaan, hak serta kewajiban seperti orang-orang pribadi.<sup>4</sup>

Hubungan yang terjadi antara *recht person* dan *naturalik person* di era kontemporer seperti ini sudah menjadi hal yang populer. Contohnya pada perkembangan arus globalisasi ekonomi dunia, yang akan menimbulkan banyak pola peristiwa baru yang salah satunya berupakerjasama di bidang pekerjaan. Dimana muncul sebuah hubungan hukum keperdataan antara badan hukum(perusahaan) sebagai majikan dan manusia sebagai karyawan atau pekerja, yang mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian kerja sehingga menyebabkan adanya hubungan hukum berupa hubungan kerja diantar keduanya. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak serta kewajiban yang saling timbal balik diantara para pihak *principle*. Sebagai sebuah undang-undang yang pada hakikatnya memberikan pemenuhan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga. Berkaitan dengan hal tersebut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan aturan main dalam perjanjian kerja.<sup>5</sup>

Terkait dengan hal tersebut pengertian terkait dengan perjanjian diatur oleh KUH perdata pasal 1313 yang dirumuskan sebagai berikut:

"perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya."

---

<sup>4</sup> Salim HLM.S, (2010), *Pengantar Hukum Perdata Tertulis*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 23

<sup>5</sup> R. Joni Bambang S., (2013) ,*Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 110.

Berbicara terkait persoalan perjanjian, Pasal 1313 KUH Perdata memberikan pengertian bahwa perjanjian ialah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih yang mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dengan seperti itu, dapat disimpulkan bahwa, kedudukan masing-masing pihak dalam perjanjian adalah equal satusama lainnya. Operasional dari Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak bisa dilakukan secara langsung. Dalam artian bahwa perlu adanya pengaturan lebih lanjut yang lebih mendetail untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Penjabaran itu salah satu diantaranya ialah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB adalah hasil dari kesepakatan yang berisi klausul untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pengusaha dan serikat pekerja. Reason dari dibuatnya PKB ialah untuk mengatur syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban yang melekat untuk kedua belah pihak yang bersangkutan. Seperti itu pula bahwa PKB adalah perjanjian induk yang harus diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja.<sup>6</sup>

Perjanjian kerja sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya. Selayaknya juga perjanjian kerja harus memenuhi prasyarat sahnya perjanjian sesuai Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan terkait syarat sahnya suatu perjanjian ini juga diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merumuskan bahwa setiap perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut, antara lain:

1. Kesepakatan antara kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

---

<sup>6</sup> Faisal Burhan, (2015), Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Kontrak Kerja Karyawan di Toko Buku Toga Mas Margorejo Surabaya, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, hlm. 16

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>7</sup>

KUHPerduta juga mengatur terkait perjanjian kerja yang dirumuskan dalam pasal 1601 huruf a sebagai berikut:<sup>8</sup>

"perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yanglain, si majikan untuk selama waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah."

Sedangkan berdasarkan pengaturan Pasal 1603 huruf b KUH Perdata buruh memiliki kewajiban menaati aturan-aturan pelaksanaan pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan sesuai dengan batas aturan-aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kesusilaan dan kebiasaan umum. Perjanjian merupakan suatu consensus yang terjadi diantara dua orang atau lebih dimana menimbulkan sebuah kewajiban dan hak untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu secara seluruhnya atau sebagian.<sup>9</sup> Sehingga baik pekerja ataupun pemberi kerja ketidaktidapat melakukan prestasi sesuai dengan klausul perjanjian dapat dikategorikan sebagai perbuatan wanprestasi.

Terjadinya Wanprestasi ketika ada pihak sebagai pihak principle dalam perjanjian yang tidak melakukan atau memenuhi klausul dalam perjanjian, maka pihak tersebut dikatakan telah melakukan wanprestasi. Secara terminology, kata wanprestasi berasal dari bahasa belanda yang berarti prestasi yang buruk.

---

<sup>7</sup> Lalu Husni, (2000), Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.57.

<sup>8</sup> Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

<sup>9</sup> Salim HLM.S, (2003), Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 26

Dimana ada 4 macam kategorial telah terjadinya wanprestasi, yaitu:

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukan;
2. Melaksanakan apa yang dijanjikan tetapi tidak sebagaimana dijanjikan;
3. Melakukan apa yang dijanjikannya, tetapi terlambat;
4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.<sup>10</sup>

Perjanjian kerja atau kontrak kerja juga mengacu pada asas kebebasan berkontrak yang diatur dalam pasal 1338 KUHperdata. Sehingga berdasarkan hal tersebut bahwa setiap pihak yang mengikatkandiri pada suatu perjanjian bebas menentukan isi hak dan kewajiban diantara keduanya sepanjang tidak bertentangan dengan hukum. Sesuai konstruksi Pasal 1601 a KUH Perdata yang telah dirumuskan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian kerja mengandung unsur-unsur sebagai berikut:<sup>11</sup>

1. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
2. Adanya perintah;
3. Adanya upah.

Sehingga dalam hal ini klausula dalam perjanjian menjadi penting untuk menentukan sejauh mana tanggungjawab yang melakat pada para ihak yang ada dalam perjanjian. Hal ini sebagai mana asas pacta sunt servanda, dimana perjanjian termasuk klausul didalamnya mengikat parapihak layaknya undang-undang. Sehingga terjadinya wanprestasi atau pengingkaran terhadap klausul tersebut selalu disertai dengan konsekuensi hukum.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak,

---

<sup>10</sup> Subekti, (1996), Hukum Perjanjian, Jakarta, Intermasa, hlm. 19.

<sup>11</sup> Sendjung H Manulang, (2001), Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jakarta, PT Rincka Cipta, hlm. 64.

pengusaha dan pekerja, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu proses pembuktian.<sup>12</sup> Walaupun perjanjian kerja lebih didominasi oleh pihak pengusaha atau bahkan dibuat sepihak oleh pengusaha akan tetapi dengan adanya perjanjian yang dibuat secara tertulis dapat dijadikan jaminan dan acuan pemenuhan hak oleh pengusaha kepada pekerja. Tentunya hal ini sesuai dari tujuannya diadakan perjanjian kerja, yaitu:

1. Agar terciptanya kepastian dalam segala hal yang berhubungan dengan masalah hubungan kerja antara kedua belah pihak;
2. Agar terciptanya kepastian dalam segala hal yang berhubungan dengan masalah hubungan kerja antara kedua belah pihak;
3. Agar tercapainya jaminan kepastian pemenuhan kewajiban timbal balik antar pihak yang telah mereka setuju bersama sebelumnya;
4. Untuk menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenang-wenangan dan tindakan kerugian dari pihak yang satu terhadap pihak yang lain, dalam hal pelaksanaan kewajiban masing-masing dan penghormatan atas hak pihak lain;
5. Untuk menjernihkan suasana dan semangat kerja para pihak dan menjauhkannya dari berbagai ketidakjelasan, rasa tanda tanya, berbagai prasangka negatif dan kurangsemangat kerja;
6. Untuk menjaga dan memelihara hubungan baik yang selama mungkin antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, melalui stabilitas kerjasama, stabilitas situasi dan kondisi perburuhan yang berusaha dicapai oleh perjanjian kerja itu sendiri;

---

<sup>12</sup> Maskuntop, Hukum Pekerja Kontrak, <http://sucofindo.wordpress.com/2007/11/16/hukum-pekerja-kontrak>, diakses 23 Oktober 2023

7. Untuk sedapat mungkin menghindarkan terjadinya perselisihan antar pihak dalam hubungan kerja tersebut.<sup>13</sup>

Dalam konteks ini bahwa dalam setiap kontrak kerja dimungkinkan adanya wanprestasi atau perselisihan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Perselisihan yang terjadi antara tenaga kerja dengan perusahaan, dapat dibedakan antara perselisihan hak atau "rechtsgeschillen", dan perselisihan kepentingan atau belangen-geschillen. Perselisihan hak ialah perselisihan yang timbul sebab satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian pekerjaan atau perburuhan, peraturan atasan/majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum. Sedangkan perselisihan kepentingan ialah perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan/ pekerjaan atau dengan kata lain perselisihan yang timbul berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham terkait dengan syarat-syarat kerja dan atau perburuhan/ pekerjaan.<sup>14</sup>

Bidang perburuhan juga berpotensi timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh biasanya terjadi dengan alasan adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan diterima oleh para pekerja, akan tetapi karena buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan lain, maka sebagai akibat kebijaksanaan dari pengusaha itu menjadi tidak sama dengan para buruh. Sehingga disisi yang sama buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi buruhyang merasa kurang atau tidak puas akan menunjukkan

---

<sup>13</sup> A. Ridwan Halim, Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab, PT Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985, HLM. 26.

<sup>14</sup> Zainal Asikin, (2004), Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 202.



penurunan semangat kerja hingga terjadi perselisihan.<sup>15</sup>

Secara umum bahwa yang menjadi alasan dari adanya rasa kurang puas dari buruh itu terkiat pada masalah-masalah yang menyangkut beberapa persoalan, antara lain: 1) pengupahan; 2) jaminansosial; 3) perilaku penugasan yang kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian; 4) daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang beban tanggungjawabnya; 5) adanya masalah pribadi. Terkait hal tersebut, perselisihan perburuhan ini dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihankepentingan (*belangen-geschillen*).<sup>16</sup>

Berkaitan dengan perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul karena satu pihak tidak memenuhi klausul prestasi dalam perjanjiankerja, perjanjian perburuhan, peraturan majikan ataupun menyalahi aturan hukum. Sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang terjadi akibat adanya perubahan syarat-syarat kerja atau dengan kata lain perselisihan yang timbul berhubung dengan tidak adanya kesesuaian pemahaman terkait dengan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.<sup>17</sup> Dalam UU Ketenagakerjaan juga memberikan pengaturan terhadap hak perusahaan/pemberi kerja terhadap pelanggaran kewajiban yang dilakukan oleh pekerja yang dirumuskan dalam pasal 161 UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:<sup>18</sup>

**“(1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga**

<sup>15</sup> Zakaria, Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Cahaya Makmur Industri, Skripsi, FakultasSyariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Makassar, 2015, hlm. 2.

<sup>16</sup> Zainal Asikin, (2004), Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, cetakan kelima , Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 202.

<sup>17</sup> Ibid., hlm. 205-206.

<sup>18</sup> Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

secara berturut-turut. (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Sehingga pengaturan dalam UU ketenagakerjaan tersebut memberikan hubungan hukum yang equal dan adil antara penerima kerjadan pemberi kerja. Sehingga hal ini memberikan beban tanggungjawab yang setara untuk penerima kerja menjalankan kewajibannya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan di sisi lain bagi pemberi kerja untuk memberikan perlindungan serta hak dari pekerja yang telah memenuhi tanggungjawab kerjanya. Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan adalah peraturan oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Hasil dari pelanggaran atau wanprestasi tersebut dapat menimbulkan hambatan pemenuhan kewajiban yang telah di sepakati dalam perjanjian kerja. Persoalan tersebut bisa saja terjadi karena di sebabkan oleh perjanjian tersebut dibuat dalam klausula baku yang hanya ditetapkan oleh pemberi kerja tanpa memberi kesempatan kepada pekerja untuk menentukan subtansi klausula perjanjian kerja tersebut. Dan biasanya juga memuat klausula exoneratie yang dapat melindungi perusahaan dari konsekuensi tertentu yang cenderung tidak menguntungkan perusahaan.<sup>19</sup>

Berdasarkan dalam konteks isu penelitian ini hendak mencoba membahas terkait implementasi kontrak kerja host live pada PT Kattoen

---

<sup>19</sup> Darwan Prinst,(2000), Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Medan, PT. Citra Aditya Bakti, Medan, hlm. 69.

Indonesia Global yang selanjutnya disebut PT Kattoen. Dimana kontrak kerja host live di PT Kattoen dalam hal ini merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dimana PT Kattoen merupakan perusahaan usaha yang bergerak di bidang Retail. Dimana dalam kontrak ini ada 2 pihak yakni PT Kattoen sebagai pemberi kerja dan karyawannya sebagai penerima kerja. Dimana karyawan dalam perjanjian kerja ini adalah perseorangan yang diberikan tugas sebagai host live untuk kegiatan marketing PT Kattoen di beberapa platform marketplace. Beberapa platform diantaranya adalah Tiktok dan Shopee. Dimana berdasarkan pasal 4 ayat (2) perjanjian kerja di atas bahwa besarnya upah pokok karyawan adalah sebesar Rp. 10.000/jam, dan tiap harinya seorang karyawan minimal bekerja sebagai host live selama 4 jam. Selain upah pokok karyawan juga menerima komisi, dimana komisi yang didapatkan karyawan berasal dari hasil penjualan (yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan) melalui Host live Marketplace (tidak termasuk PPN dan biaya lain).

Dalam implementasinya karyawan mendapatkan upah per 2 minggu sekali sesuai dengan total jumlah penjualan dari hasil kerjanya sebagai host live. Dalam klausul perjanjian kerja tidak disebutkan hitungan eksplisit terkait dengan besaran komisi yang diterima oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya, akan tetapi dalam implementasinya terdapat beberapa persoalan. Seperti yang dialami oleh salah seorang pekerja yang telah bekerja lebih dari 2 Tahun di PT Kattoen, misalnya pada awal pekerja itu bekerja ia melakukan pekerjaan host live di marketplace Shopee dan mendapatkan komisi 10% dari total penjualan tanpa dikenakan biaya potongan apapun dari perusahaan sehingga biaya pengiklanan dan promosi dan lain-lain sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan sebagai biaya operasional marketing nya.

Setelah berselang berapa bulan, sejak dilakukannya penerimaan pekerja

baru, pekerjaan host live yang semula dilakukan di marketplace shopee pindah ke tiktok. Akan tetapi, perusahaan menurunkan besaran komisi dari yang semula 10 % menjadi 5-7% dari total hasil penjualan tetap tanpa potongan biaya operasional marketing apapun. Setelah berselang beberapa bulan lagi bahwa besaran komisi sebesar 5-7% dari total penjualan yang dilakukan oleh seorang pekerja diberikan potongan untuk biaya pengiklanan, promosi dan biaya lain lain terkait untuk operasional penjualan di Tiktok. Akan tetapi perusahaan tanpa memberikan konfirmasi dan keterbukaan rincian data, alasan pemotongan biaya pengiklanan dll nya sehingga alasan pemotongan gajinya tadi tidak dapat dipertanggungjawabkan karena perusahaan enggan memberi tahu data data terkait potongan pengiklanan, promosi yang dijadikan alasan pemotongan upah komisi terhadap pekerja. Disisi yang lain perusahaan mengalibikan bahwa alasan pemotongan upah komisi yang dibebankan terhadap pekerja merupakan data yang bersifat confidential sehingga menjadi rahasia perusahaan. Padahal ketika mengacu pada pasal 4 ayat (1) perjanjian kerja antara PT Kattoen dan pekerja dirumuskan bahwa:<sup>20</sup>

**“Upah Karyawan bersifat pribadi, yaitu hanya meliputi hubungan antara Karyawan dan Perusahaan sehingga keterangan mengenai Upah Karyawan bersifat rahasia.”**

Frasa rahasia dalam pengaturan pasal 4 ayat (1) ini tidak bisa diartikan bahwa keterangan gaji karyawan dirahasiakan terhadap karyawan, akan tetapi karyawan memiliki hak untuk tahu karena terkait gaji merupakan hak karyawan. Sebagaimana dirumuskan dalam pasal 2 PKWT tersebut, yaitu:<sup>21</sup>

1. “(1) Hak dan Kewajiban Perusahaan”

<sup>20</sup> Pasal 4 ayat (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Host Live antara PT Kattoen dengan Karyawan.

<sup>21</sup> Pasal 2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Host Live antara PT Kattoen dengan Karyawan.

- a. Perusahaan berhak untuk menerima hasil Pekerjaan dari Karyawan.
  - b. Perusahaan berkewajiban untuk membayar Upah kepada Karyawan.
2. "(2) Hak dan Kewajiban Karyawan"
- a. Karyawan berhak untuk menerima Upah dari Perusahaan
  - b. Karyawan berkewajiban untuk melakukan Pekerjaan.

Berdasarkan rumusan pasal 2 ayat (2) huruf a tersebut bahwa karyawan memiliki hak untuk menerima upah dari Perusahaan. Dalam konteks ini seharusnya diberikan penafsiran ekstensif penerimaan upah yang diperoleh karyawan tadi juga disertai dengan rincian terkait upah sebagai pertanggungjawaban perusahaan terhadap karyawan karena pemberian upah yang diberikan PT Kattoen terhadap karyawan berkorelasi dengan total jumlah penjualan yang dapat diberikan karyawan ketika menjadi host live. Hal ini tentunya penting diperhatikan karena ketika dilakukan pemahaman pada rumusan pasal 2 ayat (1) nya yang merumuskan bahwa perusahaan berhak untuk menerima hasil pekerjaan dari karyawan. Bahwa tidak mungkin bahwa perusahaan tidak memiliki hak untuk mengetahui sejauh mana proses dan hasil yang dilakukan karyawannya dalam memenuhi prestasinya dalam PKWT tersebut. Sehingga tentunya hal ini menjadi sesuatu yang equal bagi karyawan untuk mengetahui persoalan perhitungan dan rincian upah yang menjadi haknya dalam perjanjian tersebut. Sehingga perusahaan juga tidak memberikan tendensi abai dalam bertanggungjawab memberikan upah karyawan sesuai hak dan porsi pekerjaannya.

Hal yang menjadi persoalan lagi adalah ketika PT Kattoen secara serta merta mengubah besaran upah komisi yang diperoleh karyawan menjadi 2,5%-



5% tanpa memberikan justifikasi bagaimana penghitungan seseorang mendapatkan rate komisi 2,5%-5% tersebut. Serta dalam perjanjian kerja tersebut bahwa ketika karyawan melakukan pekerjaan dalam hari yang sama, mereka akan mendapatkan besaran komisi yang sama. Akan tetapi dalam implementasinya, berdasarkan bukti invoice pemberian upah terhadap karyawan terdapat kasus 2 host live di hari yang sama mendapatkan komisi yang berbeda. Selanjutnya terkait pemotongan komisi penjualan dari marketplace bahwa perusahaan membebaskan sebagian biaya administrasi penjualan yang dikenakan marketplace Tiktok pada setiap karyawan host live dengan perbandingan 50;50 antara karyawan dengan perusahaan. Dalam marketplace Tiktok setiap terjualnya satu produk diwajibkan membayar biaya administrasi sebesar Rp.2.000,00(dua ribu rupiah). Sehingga setiap terjualnya satu produk, karyawan PT Kattoen dibebaskan menanggung biaya Rp. 1000,00 untuk biaya administrasi penjualan di Tiktok. sedangkan seharusnya bahwa biaya ini merupakan termasuk modal operasional perusahaan dalam bidang marketing sehingga seharusnya hal ini yang ditanggung oleh kantor dan tidak semestinya menjadi tanggung jawab karyawan.

Klausula PKWT PT Kattoen dan Peraturan Perusahaan tepatnya dalam pasal 4 terdapat masa percobaan kerja selama 3 bulan, padahal dalam Undang-Undang Cipta Kerja tidak diperbolehkan adanya masa percobaan untuk PKWT. Perjanjian kerja dengan masa percobaan hanya dapat diterapkan dalam perjanjian kerja untuk karyawan tetap ("PKWTT"). Adapun masa percobaan yang diperbolehkan adalah paling lama selama 3 bulan.<sup>22</sup> Khusus untuk PKWT atau yang pekerjanya dikenal dengan sebutan karyawan kontrak didasarkan

---

<sup>22</sup> Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.<sup>23</sup> Dalam PKWT ini, tidak dapat disyaratkan masa percobaan kerja. Jika disyaratkan atau diminta untuk mengikuti masa percobaan, masa percobaan kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.<sup>24</sup>

Untuk itu, demi menjawab berbagai relevansi yang telah dipaparkan di atas sekiranya penyusun ingin melihat lebih dekat bagaimana hubungan hukum serta implementasi kontrak kerja yang dilakukan PT. Kattoen dengan penerima kerja sesuai dengan hak-hak dan kewajiban yang melekat pada pemberi kerja dan penerima kerja. Sehingga berdasarkan yang telah disampaikan di atas, penyusun mengambil judul penelitian **"IMPLEMENTASI KONTRAK KERJA *HOSTLIVE* DALAM PERSPEKTIF PASAL 54 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi di PT. Kattoen Indonesia Global) "**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah Penyusun uraikan di atas, diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kontrak kerja host live dalam perspektif pasal 54 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT. Kattoen Indonesia Global?
2. Bagaimana hambatan-hambatan dalam implementasi kontrak kerja host live dalam perspektif pasal 54 undang-undang nomor 13 tahun 2003

---

<sup>23</sup> Pasal 81 angka 12 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>24</sup> Pasal 81 angka 14 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 58 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

tentang ketenagakerjaan pada PT. Kattoen Indonesia Global?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang diharapkan dalam penyusunan proposal ini sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas yaitu:

1. Untuk mengetahui, mendeskripsikan, menganalisis kontrak kerja host live dalam perspektif pasal 54 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT. Kattoen Indonesia Global.
2. Untuk mengetahui, mendeskripsikan, menganalisis, serta menemukan hambatan-hambatan dalam implementasi kontrak kerja host live dalam perspektif pasal 54 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT. Kattoen Indonesia Global.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menjadi bahan kajian serta pertimbangan pengembangan ilmu hukum terkhususnya dalam konteks implementasi kontrak kerja host live dalam perspektif pasal 54 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT. Kattoen Indonesia Global.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian dalam penyusunan hukum ini diharapkan memberikan masukan lebih dalam persoalan kontrak kerja terkhususnya dalam hal ini implementasi kontrak kerja host live dalam perspektif pasal 54 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT. Kattoen

Indonesia Global.

#### **E. Orisinalitas Penelitian**

Berkaitan dengan penelitian ini, sebelumnya telah dilakukan penelitian yang kurang lebihnya memiliki kemiripan dengan "implementasi kontrak kerja host live dalam perspektif pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Kattoen Indonesia Global..", dan atas penelitian tersebut terdapat persamaan, perbedaan, kontribusi dan nilai kebaruan jika dibandingkan dengan penelitian yang ini, yakni :

Penelitian yang pertama berjudul, "Implementasi Kontrak Kerja Karyawan Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung)" yang disusun oleh Muhammad Dhandy Pangestu seorang mahasiswa Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung memiliki persamaan dengan mencoba membahas aspek implementasi dari kontrak kerja, akan tetapi objek penelitian yang diambil memiliki perbedaan dengan penyusun. perbedaan yang lainnya adalah dalam penelitian ini menggunakan perspektif hukum islam dan hukum positif dalam melakukan kajian analisisnya, sedangkan dalam penelitian skripsi penyusun bertolak dari pasal 1320 KUHPerduta.

Penelitian yang kedua berjudul, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta) yang disusun oleh Shafira Adha Nabilla seorang mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung memiliki persamaan dengan mencoba melakukan kajian yuridis terkait pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, akan tetapi objek yang diteliti memiliki perbedaan dengan penyusun ketika penyusun mencoba mengkaji kontrak kerja yang terjadi antara PT. Kattoen dengan karyawannya.

NO.	PROFIL	JUDUL
1.	Muhammad Dhandy Pangestu  UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG	Implementasi Kontrak Kerja Karyawan Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung)
<b>RUMUSAN MASALAH</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana Implementasi Kontrak Kerja Karyawan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung?</li> <li>2. Bagaimana Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Mengenai Kontrak Kerja Karyawan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung?</li> </ol>		
<b>HASIL PENELITIAN</b>		
<p>Berdasarkan hasil analisis yg telah dilakukan di penelitian ini, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa implementasi kontrak kerja karyawan di stasiun pengisian bahan bakar umum rajabasa bandar lampung sudah baik, walaupun ada beberapa hal yang perlu diperbaiki terkait pengupahan yang jelas. Akan tetapi dalam perspektif hukum islam perlu digaris bawahi beberapa persoalan, antara lain terkait pengupahan, batas waktu cuti dan istirahat sehingga apa yang disampaikan dalam surat Al-Maidah ayat 1 belum terlaksana karena pengusaha tidak memenuhi tuntutan kewajiban akad yang termuat dalam perjanjian kerja.</p>		
<b>PERSAMAAN</b>		
<p>Dalam penelitian ini memiliki persamaan dengan penulis yaitu mengkaji tentang implementasi kontrak kerja.</p>		
<b>PERBEDAAN</b>		
<p>Dalam penelitian ini terdapat perbedaan dengan penyusun yaitu objek penelitian yang diambil memiliki perbedaan. Perbedaan yang lainnya adalah dalam penelitian ini menggunakan perspektif hukum islam dan hukum positif dalam melakukan kajian analisisnya, sedangkan dalam penelitian skripsi penyusun bertolak dari Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Kattoen Indonesia Global.</p>		
<b>PERBEDAAN</b>		
<p>Dalam penelitian ini terdapat perbedaan dengan penyusun yaitu objek penelitian yang diambil memiliki perbedaan. Perbedaan yang lainnya adalah dalam penelitian ini menggunakan perspektif hukum islam dan hukum positif dalam melakukan kajian analisisnya, sedangkan dalam penelitian skripsi penyusun bertolak dari Pasal 54 Undang-Undang Nomor</p>		

	13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Kattoen Indonesia Global.
	<b>KONTRIBUSI</b>
	Berguna sebagai referensi pemerintah, pemberi kerja dan penerimakerja dalam persoalan implementasi hak dan kewajiban serta turutsertanya pemerintah dalam implementasi perjanjian kerja dan hubungan Industrial

NO.	PROFIL	JUDUL
2.	Shafira Adha Nabilla UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG	Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta)
	<b>RUMUSAN MASALAH</b>	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian kerja Waktu Tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta?</li> <li>2. Bagaimana hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta dan Solusi penyelesaian hambatan tersebut?</li> </ol>	
	<b>HASIL PENELITIAN</b>	
	Berdasarkan hasil analisis yg telah dilakukan di penelitian ini, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta telah membuat perjanjian kerja waktu tertentu dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tetapi didalam peyelenggaraannya masih ada yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan masih ada beberapa hambatan yang juga terjadi. Upaya-upaya untuk menyelesaikan hambatan juga telah dilakukan oleh PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta..	
	<b>PERSAMAAN</b>	
	Dalam penelitian ini memiliki persamaan dengan penulis yaitu mengkaji tentang implementasi kontrak kerja waktu tertentu	
	<b>PERBEDAAN</b>	
	Dalam penelitian ini terdapat perbedaan dengan penyusun yaitu objek penelitian yang diambil memiliki perbedaan.	
	<b>KONTRIBUSI</b>	
	Berguna sebagai referensi pemerintah, pemberi kerja dan penerima kerja dalam persoalan implementasi hak dan kewajiban serta turutsertanya pemerintah dalam implementasi perjanjian kerja dan hubungan industrial.	

## F. Metode Penelitian

Metode penelitian memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan penelitian dan penyusunan suatu karya ilmiah. Dengan metode penelitian akan terlihat jelas bagaimana suatu penelitian itu dilakukan.<sup>25</sup> Metode penelitian merupakan upaya untuk menganalisis dan membangun konstruksi secara metodologis, sistematis dan konsisten. Metodologi adalah penelitian yang dilakukan mengikuti prosedur tertentu, sedangkan sistematis berarti penelitian harus mengikuti langkah-langkah, dan konsistensi berarti penelitian dilakukan sesuai prinsip.

Metode penelitian ini merupakan metode untuk menilai suatu objek tertentu yang berpotensi berguna dalam suatu penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap kebenaran secara metodis dan konsisten. Berikut ini adalah metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian yang berdasarkan hasil penelitian lapang (Socio Legal). Penelitian sosial tentang hukum atau yang disebut sebagai socio-legal research merupakan bagian tak terpisahkan dari penelitian hukum. Dalam beberapa pendapat, ada yang mengklasifikasikan bahwa penelitian sosial tentang hukum bukan merupakan penelitian hukum. Hal tersebut disebabkan karena baik penelitian yang bersifat socio-legal maupun penelitian hukum memiliki objek penelitian yang sama, yaitu hukum. Perbedaan dalam penelitian socio-legal hanya menempatkan hukum sebagai gejala sosial. Dalam hal demikian, hukum dipandang dari segi luarnya saja. Oleh karena itu,

---

<sup>25</sup> Suratman, Philips Dillah, (2000), Metode Penelitian Hukum, Cetakan ke-4, Bandung, Alfabeta, hlm. 106.



dalam penelitian sosio-legal hukum selalu inheren dengan masalah sosial. Penelitian-penelitian demikian merupakan penelitian yang menitikberatkan perilaku individu atau masyarakat dalam kaitannya dengan hukum.

Berdasarkan hal tersebut, tidak dapat disangkal bahwa yang paling sering menjadi topik dalam penelitian sosio-legal adalah masalah efektivitas aturan hukum, kepatuhan terhadap aturan hukum, peranan lembaga atau institusi hukum dalam penegakan hukum, implementasi aturan hukum, pengaruh aturan hukum terhadap adanya masalah sosial tertentu atau sebaliknya. Mengkaji adanya gejala dan pengaruh masalah sosial tertentu terhadap aturan hukum. Dalam penelitian ini hukum ditempatkan sebagai variabel terikat dan faktor-faktor non-hukum yang memengaruhi hukum dipandang sebagai variabel bebas.<sup>26</sup> Isu dalam penelitian skripsi ini mendalami serta mengkaji pelaksanaan atau akibat dari adanya ketentuan hukum positif, dengan cara melihat peristiwa hukum secara faktual apa yang terjadi dalam implementasi peraturan kontrak kerja host live terhadap pasal 54 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT Kattoen Indonesia Global.

## 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang Peneliti gunakan adalah pendekatan yuridis- sosiologis. Pendekatan jenis ini berkaitan dengan pelaksanaan suatu aturan hukum yang berada di masyarakat. Pendekatan ini merupakan jenis pendekatan untuk mencari bagaimana keterkaitan antara hukum dengan suatu gejala sosial.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Ibid., hlm. 88.

<sup>27</sup> Achmad Ali dan Wiwie Haeryani, (2012), *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Jakarta, Kencana, 2012, hlm. 2.

Penelitian ini dilakukan dengan melihat fakta-fakta yang didapatkan berkaitan dengan implementasi peraturan kontrak kerja host live terhadap pasal 54 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT Kattoen Indonesia Global.

### 3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipakai dalam isu penelitian ini adalah PT Kattoen Indonesia Global yang beralamat di Jalan Graha Kencana Raya, Kelurahan Balearjosari Kecamatan Blimbing Kota Malang, Jawa Timur dengan kode pos 65126 dengan melihat implementasi serta hambatan-hambatan kontrak kerja host live terhadap pasal 54 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT Kattoen Indonesia Global.

### 4. Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis Data

Terkait persoalan data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, sekunder, dan tersier, sebagai berikut:

##### 1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat itu sendiri. Apabila ingin meneliti perilaku hukum dari masyarakat, maka masyarakat harus diteliti secara langsung.<sup>28</sup> Data Primer merupakan data yang diperoleh dari penelitian lapangan<sup>29</sup>, dalam hal ini subyek penelitian (narasumber, informan, responden, dan lain-lain) berdasarkan fakta-fakta sosial yang berkaitan langsung dengan bekerjanya hukum dalam masyarakat atau *das sein*.<sup>30</sup> Data primer yang dipergunakan dalam isu penelitian ini adalah

---

<sup>28</sup> Ibid.

<sup>29</sup> Suratman, Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Op.cit, hlm. 106.

<sup>30</sup> Muktie Fajar, (2010), *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm. 59.

hasil wawancara dengan para pegawai host live, human resources development dari PT. Kattoen Indonesia Global.

## 2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan.<sup>31</sup> Data sekunder merupakan pelengkap data primer. Penelitian kepustakaan merupakan cara untuk mendapatkan data sekunder. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kepustakaan adalah cara untuk mengumpulkan data dengan menggunakan dan mempelajari buku kepustakaan secara komprehensif maupun literatur lain guna mencari jawaban atas permasalahan yang diangkat. Selanjutnya data sekunder yaitu mencakup dokumen resmi, peraturan perundang-undangan, buku, jurnal maupun artikel yang memiliki kaitan dengan objek penelitian yang sedang diambil.<sup>32</sup> Adapun peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Staatsblaad Nomor 23 Tahun 1847 atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

## 3) Data Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang mendukung atau memberikan petunjuk dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier dapat berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus

<sup>31</sup> Suratman, Philips Dillah, Metode Penelitian Hukum, Op.cit, hlm. 106.

<sup>32</sup> Zainuddin Ali, (2014), Metode Penelitian Hukum, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 106

Indonesia, Kamus Hukum, encyclopedia, dan lain-lain.<sup>33</sup>

## **b. Sumber Data**

### 1) Sumber Data Primer

Data Primer dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh terutama dari hasil penelitian lapangan atau empiris dilakukan langsung dalam masyarakat.<sup>34</sup> Sumber data primer yaitu data yang diambil dari sumbernya langsung atau dari lapangan, melalui wawancara dengan pihak berkepentingan atau responden yang mampu memberikan informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Sumber data primer yang dipergunakan dalam isu penelitian ini adalah hasil wawancara dengan para pegawai host live, human resources development dari PT. Kattoen Indonesia Global.

### 2) Sumber Data Sekunder

Data Sekunder sebagai pelengkap atau pendukung data primer. Menurut Soerjono Soekanto menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang lain mencakup dokumen- dokumen resmi, buku-buku, bahkan hasil penelitian yang bersifat resmi yang berwujud laporan.<sup>35</sup>

## **G. Teknik Pengumpulan Data Hukum**

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan yuridis- sosiologis diuraikan tentang instrument-instrument yang dipergunakan untuk pengumpulan data di lapangan,<sup>36</sup> yang antara lain sebagai berikut:

### **1. Perolehan Data Primer**

---

<sup>33</sup> Soerjono Soekanto, (2011), Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Jaakarta, Raja Grafindo Persada, 2011, hlm.

<sup>34</sup> Mukti & Yulianto Achmad, Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris, Op.cit, hlm. 156.

<sup>35</sup> Soerjono Soekanto, (2007), Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta, UII Press, hlm. 12.

<sup>36</sup> Suratman, Philips Dillah, Metode Penelitian Hukum, Op.cit, hlm. 106.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan oleh penyusun melalui wawancara (cara mendapatkan informasi untuk tujuan tertentu dengan menggunakan metode dialogis yang berguna untuk mendapatkan deskripsi tentang suatu hal)<sup>37</sup> dan observasi (cara untuk memperoleh data menggunakan mata secara langsung tanpa menggunakan bantuan alat untuk keperluan tersebut)<sup>38</sup> untuk memperoleh informasi mengenai implementasi kontrak kerja host live terhadap pasal 54 Undang- Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT Kattoen Indonesia Global. Data Primer dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik wawancara dengan informan penelitian.

## **2. Perolehan Data Sekunder**

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dengan cara studi kepustakaan. Studi Kepustakaan, yakni diperoleh dengan studi dokumen serta peraturan perundang-undangan, hasil penelitian terdahulu, jurnal, internet, dan buku-buku terkait.

## **3. Populasi dan Sampling**

### **a. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan subjek hukum yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh objek atau seluruh individu/ badan atau seluruh gejala/ kegiatan yang relevan dengan isu yang akan diteliti yaitu pekerja kontrak host live pada PT Kattoen Indonesia Global.

### **b. Sampling**

<sup>37</sup> Soerjono Soekanto, Op.cit, hlm..24

<sup>38</sup> Lexy J. Moleong, 2012, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, hlm. 146

Sampel merupakan bagian atau sebagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri utama dari populasi dan ditetapkan sebagai responden penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara mempertimbangkan /menilai data secara subjektif oleh peneliti (Purposive sampling). Dengan menggunakan teknik penentuan informan Purposive sampling. Purposive sampling merupakan pengambilan informasi dari sebagian populasi yang dapat mewakilikeseluruhan objek penelitian.<sup>39</sup>

#### **H. Sistematika Penulisan**

Sistematika penyusunan untuk menyusun skripsi ini membahas masalah yang dikelompokkan ke dalam beberapa bab, adapun maksud dari pembagian bab-bab dan sub-bab adalah agar memudahkan dalam penguraian masalah dengan baik, antara lain:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini meliputi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, keaslian penyusunan, metode penelitian dan sistematika penyusunan yang memiliki keterkaitan dengan implementasi peraturan kontrak kerja host live terhadap pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan pada PT Kattoen Indonesia Global.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini membahas peninjauan secara umum mengenai pengetahuan hukum yang linear terhadap pokok isu hukum terkait dengan implementasi peraturan kontrak kerja host live terhadap pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan pada PT Kattoen Indonesia Global.

##### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

---

<sup>39</sup> Suratman, Philips Dillah, Metode Penelitian Hukum, Op.cit, hlm. 116.



Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari rumusan masalah kemudian di analisis menggunakan bahan hukum yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian pustaka.

#### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan penyusun.



## BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil penelitian terhadap permasalahan yang dikaji, maka diperoleh beberapa kesimpulan antara lain:

1. Kontrak kerja host live antara PT. Kattoen dengan pekerja hostlive memiliki masalah dalam implementasinya dengan tidak sepenuhnya berjalan sesuai dengan hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha sesuai yang terdapat dalam klausul perjanjian PKWT dan pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga menimbulkan beberapa perselisihan hak dan kepentingan terkait dengan upah, beban kerja dan mekanisme penyelesaian perselisihan hak dan kepentingannya;
2. Terdapat beberapa hambatan dari implementasi kontrak kerja host live di PT Kattoen mulai dari bentuk hubungan kerja yang tidak sepenuhnya sesuai apa yang diperjanjikan, upah yang tidak sesuai dengan hak dan kewajiban antara pekerja host live dan PT Kattoen, host live sering mendapatkan pekerjaan tambahan secara mendadak yang tidak sesuai dengan klausul dalam perjanjian dan tidak mendapatkan upah lembur dan upah tambahan serta biaya transaksi di e-commerce juga dibebankan kepada pekerja host live; serta mekanisme penyelesaian perselisihan sepihak oleh HRD tanpa melibatkan komunikasi 2 arah antara perusahaan dan pekerja; dan mekanisme pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

### B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diberikan

saran untuk menjawab isu penelitian sebagai berikut:

1. Bagi PT. Kattoen Indonesia Global melakukan evaluasi dan perubahan klausul dalam kontrak kerja host live PT Kattoen Indonesia Global sesuai dengan perlindungan hak dan kewajibanyang seharusnya diperoleh oleh pekerja host live mulai dari upah, pekerjaan yang dilakukan, bentuk hubungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
2. Bagi PT. Kattoen Indonesia Global dan Pekerja Host live melakukan penyelesaian masalah secara bipartite untuk mengakomodasi penyelesaian di setiap perselisihan hak dan kepentingan yang terjadi antara pekerja dan pemberi kerja;
3. Bagi Pemerintah Kota Malang melalui Dinas melakukan pembinaan terhadap hubungan kerja antara PT. Kattoen dengan para pekerjanya untuk mencegah dan memfasilitasi adanya musyawarah dalam perselisihan hubungan industrial antara PT Kattoen dengan para pekerja host live-nya;
4. Bagi pekerja host live PT. Kattoen untuk melakukan perselisihan hak dan kepentingan secara bipartite, tripartite dengan PT kattoen serta bisa melakukan mekanisme perselisihan hubungan industrial melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- A. Ridwan Halim, (1985), *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Abdul Kadir Muhammad, (1990), *Hukum Perikatan*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Abdul Kharim, (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya.
- Achmad Ali dan Wiwie Haeryani, (2012), *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Jakarta, Kencana, 2012.
- Agusmidah, (2010), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ahmadi Miru, (2012), *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Asri Wijayanti, (2013), *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet 3, Jakarta, Sinar Grafika 2013.
- Daniel Perwira, dkk, (2003), *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*, Lembaga Penelitian SMERU, Jakarta.
- Darwan Prinst, (2000), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan, PT. Citra Aditya Bakti, Medan.
- Faisal Burhan, (2015), *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Kontrak Kerja Karyawan di Toko Buku Toga Mas Margorejo Surabaya*, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Iman Soepono, (1987), *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan.
- Johnny Ibrahim, (2007), *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang.
- Lalau Husni, (2001), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-2, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Lalu Husni SHLM. Mhum, (2003), *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Mataram, Grafindo Persada.
- Lalu Husni, (2000), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lalu Husni, (2010), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet.ke-10, Jakarta,

Rajawali Pers.

Lexy J. Moleong, 2012, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.

Muktie Fajar, (2010), Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Host Live antara PT Kattoen dengan Karyawan.

R. Joni Bambang S., (2013), Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung.

R. Setiawan, (2008), Pokok-Pokok Hukum Perikatan, Bandung, PT Bima Cipta.

Ridwan Khairandy, (2013), Hukum Kontrak Indonesia Dalam erspektif

Perbandingan (Bagian Pertama), Yogyakarta, FH UII Press.

Salim HLM.S, (2003), Hukum Kontrak, Teori & Teknik Penyusunan Kontrak, Jakarta, Sinar Grafika.

Salim HLM.S, (2010), Pengantar Hukum Perdata Tertulis, Jakarta, Sinar Grafika.

Salim HS, Hukum Kontrak, (2019), Teori & Teknik Penyusunan Kontrak, Cet. 14, Jakarta, PT. Sinar Grafika.

Salim.HLM.S, (2002), Teori Dan Prektek Penyusunan Kontrak, Mataram, PT.Rajawali.

Sendjung H Manulang, (2001), Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan DiIndonesia, Jakarta, PT Rincka Cipta.

Soedikno Mertokusumo, (2003), Mengenal Hukum Suatu Pengantar, Yogyakarta, Liberty.

Soerjono Soekanto, (2007), Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta, UII Press.

Soerjono Soekanto, (2011), Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Jaakarta, Raja Grafindo Persada.

Subekti dan Tjitrosudibio, (1994), Hukum Pokok-Pokok Hukum Perikatan, Bandung, PT Bina Cipta.

Subekti, (1987), Hukum Perjanjian, Jakarta, PT Intermasa.

Sudikno Mertokusumo, (2010), Mengenal Hukum: Suatu Pengantar, Yogyakarta, Cahaya Atma Pustaka.

Sugiman, (2000), Hak-Hak Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia, Jakarta, Bukmi Aksara.

Suratman, Philips Dillah, (2000), Metode Penelitian Hukum, Cetakan ke-4,

Bandung, Alfabeta.

Zaeni Asyhadie, *Perlindungan Kerja & Jamsostek*, Garuda Ilmu, Selong, 2018.

Zainal Asikin, (2004), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, cetakan kelima, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm.

Zainal Asikin, (2004), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Zainuddin Ali, (2014), *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika.

Zakaria, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Cahaya Makmur Industri*, Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Makassar, 2015.

### **Jurnal**

Ahmad Hunaeni, Tanti Kirana Utami, (2016), *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial*, Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum Volume 3 Nomor 2.

Ahmad Syaifudin, Elisatin Ernawati, (2020), *Indonesia Investment Rules: Kajian Hukum Pemulihan Dan Pengembangan Ekonomi Nasional Dimasa COVID- 19*, Journal Judicial Riview Vol. 22(2) December.

Ilham Yahya, Solechan, Suhartoyo, (2016), *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Wanita Di Pt. Pura Nusapersada Kudus*, Diponegoro Law Journal Volume 5, Nomor 3.

Najmi Ismail, Mochlm. Zainuddin, 2018, *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Volume 1 Nomor 3, 2018.

Nursalim dkk, (2020), *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing*, Media Of Law And Shariahlm. Vol 2 No 1.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **Internet**

Maskunto, *Hukum Pekerja Kontrak*,  
<http://sucofindo.wordpress.com/2007/11/16/hukum-pekerja-kontrak>.

*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Kattoen dengan pekerja Host Live.*



Vivianisa, Glints, Host Live Streaming, Definisi, Tanggungjawab, dan Cara Menjadi, 13 Oktober 2023.

Wawancara dengan Cimel seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

Wawancara dengan Devisa seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

Wawancara dengan Dinia seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

