

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

Devisa Permata Sari,¹ Ahmad Syaifudin,² Yandri Radhi Anadi³

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jl. MT Haryono Nomor 193 Malang, Kec. Lowokwaru,
Kota Malang E-mail: devipermata33296@gmail.com

ABSTRACT

The author raises issues regarding the work contract of Host Live 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. Departing from this issue, the problem formulations studied are as follows: 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 is a type of socio-legal research using a juridical-sociological approach. The results of the research on the problems studied show that the live host work contract between PT Kattoen and hostlive 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*

ABSTRAK

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

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

³ Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

perundang-undangan yang berlaku. Berangkat dari isu tersebut rumusan masalah yang diteliti adalah 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 merupakan jenis penelitian *sosio-legal* dengan mempergunakan pendekatan yuridis-sosiologis. 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

PENDAHULUAN

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.⁴ Termasuk menyeimbangkan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha merupakan langkah penting dalam menjamin keberlangsungan akselasari ekonomi di Indonesia.

Hukum mengatur hubungan hukum. Hubungan hukum itu terdiri dari ikatan-ikatan

⁴ 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.

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.⁵

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.⁶

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

Selain itu, bahwa dalam fokus isu penelitian ini mencoba menelaah persoalan implementasi PKWT yang dikorelasikan dengan pasal 54 UU Ketenagakerjaan yang dirumuskan sebagai berikut:

⁵ Sudikno Mertokusumo, (2010), *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Cahaya Atma Pustaka, hlm. 50

⁶ R. Joni Bambang S., (2013) ,*Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 110.

⁷ Lalu Husni, (2000), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 57.

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis 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. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dani. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

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.⁸

Sehingga baik pekerja ataupun pemberi kerja ketidak patuh atau melakukan prestasi sesuai dengan klausul perjanjian dapat dikategorikan sebagai perbuatan wanprestasi sehingga menimbulkan perselisihan. Potensi 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

⁸ Salim HLM.S, (2003), Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 26.

yang sama buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi buruh yang merasa kurang atau tidak puas akan menunjukkan penurunan semangat kerja hingga terjadi perselisihan.⁹

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

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Kattoen Indonesia Global

Penelitian ini dilakukan di PT. Kattoen Indonesia Global yang beralamat di Jalan Graha Kencana Raya, Kelurahan Balearjosari Kecamatan Blimbing Kota Malang, Jawa Timur dengan kode pos 65126. PT. Kattoen Indonesia Global merupakan badan hukum yang bergerak dalam penjualan brand fashion yang berasal dari Malang. PT. Kattoen berdiri sejak tahun 2016 dengan membuka kantor pertamanya di Jalan Graha Kencana Raya, Kelurahan Balearjosari Kecamatan Blimbing Kota Malang, Jawa Timur. Produk utama PT Kattoen Indonesia Global berfokus pada kaos polos, *jacket hoddie*, dan *jacket windbreaker* yang berfokus pada jargon *hear you better*. Sampai pada tahun 2024 PT Kattoen Indonesia Global memiliki 1 Kantor yang berada di Malang dan memiliki 2 *store* yang berada di Mall Olympic Garden yang berlokasi di Malang dan di Lippo Mall yang berlokasi di Jember.

Tabel. 1

Jumlah Pekerja PKWT PT. Kattoen Indonesia Global

⁹ Zakaria, Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Cahaya Makmur Industri, Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Makassar, 2015, hlm. 2.

No.	Jumlah Pekerja	Bidang Pekerjaan
1	75	Bukan <i>Host live</i>
2	7	<i>Host live</i>

Sumber data: PT. Kattoen Indonesia Global

B. Bentuk Kontrak Kerja *Host Live* PT. Kattoen Indonesia Global

Bentuk Kontrak Kerja *Host live* di PT. Kattoen Indonesia Global berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT). Dalam PKWT tersebut terdiri dari 2 pihak yang pertama PT. Kattoen Indonesia Global yang diwakili oleh CEO-nya dan perorangan sebagai penerima kerja *host live*. Dalam PKWT ini terdiri dari 7 pasal yang mulai dari pasal 1 tentang klausul kesepakatan kerja untuk waktu tertentu, pasal 2 tentang hak dan kewajiban para pihak, pasal 3 tentang substansi pekerjaan, pasal 4 tentang upah, pasal 5 tentang berakhirnya perjanjian, pasal 6 tentang kerahasiaan informasi serta bab 7 tentang penyelesaian perselisihan hubungan kerja. PKWT ini dibuat dalam rangkap 2(perusahaan dan karyawan masing-masing mendapat 1 rangkap asli PKWT) dan bermaterai yang ditanda tangani oleh penerima kerja dan CEO PT. Kattoen yang diwakili oleh CEO-nya. Demikian dibuat tabel keseusian antara klausul yang terdapat dalam PKWT *Host live* Pt Kattoen Indonesia Global dengan peraturan perundang-undangan, sebagai berikut:

Tabel. 2

**Kesesuaian PKWT *Host live* PT. Kattoen Indonesia
Global dengan Pasal 54 Undang-Undang
Ketenagakerjaan**

No.	Variabel	PKWT PT. Kattoen	Aturan Normatif	Catatan
1.	Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha	PT. Kattoen Indonesia Global yang beralamat di perumahan graha kencana Kavling A2 Balearjosari Kota Malang	Harus ditulis se tegas dalam cara perjanjian. klausul	Sesuai

2.	Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja	Sesuai dengan identitas pribadi pekerja <i>host live</i>	Harus ditulis se tegas dalam cara perjanjian. klausul	Sesuai
3.	Jabatan atau jenis pekerjaan	<i>Live Host</i>	Harus ditulis se tegas dalam cara perjanjian. klausul	Sesuai
4.	Tempat pekerjaan	Lingkungan Perusahaan yaitu tempat yang dimiliki dan/atau dikuasai Perusahaan dan/atau tempat-tempat lainnya yang ditunjuk oleh Perusahaan sebagai tempat melaksanakan pekerjaan.	Harus ditulis se tegas dalam cara perjanjian. klausul	Sesuai
5.	Besarnya upah dan cara pembayaran	Dalam klausul PKWT pasal 4 ayat 1 menyebutkan bahwa	Harus ditulis se tegas dalam cara perjanjian. klausul	Tidak sesuai

		upah karyawan bersifat rahasia. Serta dalam pasal 4 ayat (2) menyebutkan hak karyawan untuk memperoleh uah atau penghasilan berupa upah pokok yang besarnya adalah Rp. 10.000,-/jam dan komisi dari hasil penjualan melalui <i>Host live</i> Marketplace(<i>exclude</i> PPn dan biaya lain)		
--	--	--	--	--

6.	Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh	Hak dan Kewajiban Perusahaan: 1. Perusahaan berhak untuk menerima hasil pekerjaan dari karyawan; 2. Perusahaan berkewajiban untuk membayar Upah kepada Karyawan Hak dan Ke wajiban Karyawan: 3. Karyawan berhak untuk menerima Upah dari Perusahaan; 4. Karyawan Berkewajiban untuk melakukan Pekerjaan.	Harus ditulis secara tegas dalam i klausul perjanjian.	Sesua
----	---	---	--	-------

7.	Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja	Jangka waktu perjanjian kerja tidak disebutkan secara tegas dalam PKWT, hanya disebutkan dalam pasal 1 ayat (2) bahwa jangka waktu tertentu dalam Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian ini adalah untuk selama berlakunya Jangka Waktu Perjanjian	Harus ditulis secara tegas dalam klausul perjanjian.	Sesuai
8.	Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat	Disebutkan bahwa perjanjian ini dibuat di lokasi kantor PT Kattoen Indonesia Global	Harus ditulis secara tegas dalam klausul perjanjian.	Sesuai
9.	Tanda tangan pihak dalam perjanjian kerja	Terdapat tanda tangan dari pihak yang bersangkutan yaitu penerima kerja <i>host live</i> dan pemberi kerja yaitu PT. Kattoen Indonesia Global yang diwakili oleh CEO-nya.	Harus ditulis secara tegas dalam klausul perjanjian.	Sesuai

C. Implementasi Peraturan Kontrak Kerja *Host live* Terhadap Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan Pada PT Kattoen Indonesia Global

Hubungan kerja ialah hubungan-hubungan dalam pelaksanaan kerja antara dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas batas pekerjaan tenaga kerja dengan perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah bersama dengan terwujudnya hubungan kerja itu, maka baik pengusaha maupun tenaga kerja (buruh) yang bersangkutan, masing-masing telah terikat oleh isi perjanjian kerja tersebut an masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak memerintah dan atau menugaskan buruh agar

bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas isi perjanjian itu, dan tenaga kerja (buruh) berhak upah dan jaminan-jaminan lainnya kepada pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian tersebut.

Host live sendiri adalah pekerjaan seseorang untuk memandu berjalannya *live shopping* serta mendorong penonton untuk berbelanja. *Host live* melakukan streaming di berbagai macam media social, misalkan shopee, tiktok, instagram dan berbagai macam *e-commerce* lainnya. *Host live* menggunakan sarana streaming untuk berkomunikasi langsung dengan audiens dan berjualan secara *real time*. *Host live* memiliki tanggungjawab untuk mempersiapkan *live streaming*, memandu *live streaming*, serta harus memiliki kecukupan kemampuan untuk menguasai media sosial.¹⁰

Menurut R. Imam Soepomo, yang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang perjanjian kerja, beliau mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹¹ Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku. Syarat-syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dibuat atas dasar: a. Kesepakatan kedua belah pihak; b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Dalam perjanjian Kerja memiliki syarat sah yang sama dengan perjanjian pada umumnya yaitu mengacu pada syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam pasal 1320 KUHPerdata. Walaupun dengan demikian di dalam pembuatan perjanjian kerja, selain mengacu pada ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja yang dikorelasikan dengan kontrak kerja PT. Kattoen juga harus memenuhi tuntutan dari pasal 54 UU Ketenagakerjaan yang secara substansial akan dibahas sebagai berikut:

¹⁰ Vivianisa, Glints, Host Live Streaming, Definisi, Tanggungjawab, dan Cara Menjadi, 13 Oktober 2023.

¹¹ Lalu Husni, (2010), Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet.ke-10, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 64.

a. Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan izin majikan dapat menyuruh orang lain. Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603a yang berbunyi “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.”¹² Unsur pekerjaan dalam PKWT PT. Kattoen dengan pekerja *Host live* nya adalah melakukan penjualan produk dari PT Kattoen dengan cara *live streaming* di beberapa *marketplace* seperti shopee dan tiktok. Seperti keterangan yang disampaikan oleh salah satu pekerja *host live* PT Kattoen sebagai berikut:

“Unsur pekerjaan yang menjadi kewajiban seorang *host live* berdasarkan PKWT adalah melakukan live penjualan di *marketplace* tiktok dengan minimal live 8 jam/sehari dan 5 hari kerja dalam 1 minggu. Dan dalam perjanjian PKWT dalam jangka waktu 1 Tahun itu mendapatkan masa percobaan selama 3 bulan dan selama saya bekerja di PT Kattoen, banyak peraturan dan unsur pekerjaan yang bertambah secara sepihak oleh perusahaan tanpa adanya diskusi dan kesepakatan dengan pekerja *host live*.”¹³

”Hak dan kewajiban dari seorang pekerja *host live* adalah dimana hak dari pekerja *host live* mendapatkan upah baik upah pokok atau upah komisi dari kewajiban seorang *host live* untuk melakukan live penjualan di *marketplace*. Implementasi PKWT sering bermasalah karena banyak aturan yang berubah dan pasca pergantian HRD yang baru menjadikan semua peraturan kantor tidak jelas dan lebih merugikan hak karyawan karena perubahan aturan dan kewajiban kerja pekerja *hostlive* berubah secara sepihak oleh perusahaan.”¹⁴

b. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan.¹⁵ Unsur perintah dalam PKWT PT. Kattoen dengan pekerja *host live* adalah PT Kattoen berhak menerima hasil pekerjaan dari karyawan *host live* atau karyawan *host live* berkewajiban untuk melakukan pekerjaan penjualan produk

¹² Najmi Ismail, Mochlm. Zainuddin, 2018, Jurnal Pekerjaan Sosial, Volume 1 Nomor 3, 2018, hlm 169.

¹³ Hasil wawancara dengan Cimel seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

¹⁴ Hasil wawancara dengan Dinia seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

¹⁵ Najmi Ismail, Zainudi, 2018, Jurnal Pekerjaan Sosial, ibid.

PT. Kattoen ke *marketplace*. Sedangkan unsur perintah yang merupakan kewajiban PT. Kattoen akibat adanya hak yang melekat dari pekerja *host live* adalah melakukan pemberian upah penghasilan ke karyawan *host live*, baik berupa upah pokok karyawan atau komisi dari hasil penjualan yang dilakukan karyawan *host live* di *marketplace*.

c. Adanya Waktu

Adanya waktu yang dimaksud adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktu dari adanya perjanjian tersebut. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam kalusul perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak. Sedangkan untuk pekerja dengan status pekerja tetap hal ini tidak diperlukan. Dalam hal kontrak kerja PT Kattoen dengan pekerja *host live* bersifat PKWT, akan tetapi terdapat masa percobaan dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara PT. Kattoen dengan pekerja *host live*. Tentunya hal ini menjadi persoalan dalam rezim hukum ketenagakerjaan, dikarenakan masa percobaan hanya diperbolehkan untuk konteks pekerjaan waktu tidak tertentu. Seperti berdsararkan hasil wawancara dengan salah satu *host live* diperoleh keterangan sebagai berikut:

Waktu perjanjian dalam PKWT ini adalah 1 Tahun dengan masa percobaan 3 bulan dan dimungkinkan adanya opsi perpanjangan.¹⁶

Dalam beberapa persoalan, bahwa dalam kontrak ditentukan bahwa pekerja *host live* mendapatkan libur keagamaan, akan tetapi dalam implementasinya walau hari natal, waisak, nyepi tetap diwajibkan untuk masuk kerja.¹⁷

d. Adanya Upah

Persoalan upah menjadi variabel penting dalam adanya hubungan kerja (perjanjian kerja), dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh penerimaan upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja PKWT PT Kattoen dengan pekerja *host live* ditentukan dalam pasal 4 ayat (2) bahwa penghasilan pekerjaan yang merupakan hak dari pekerja diperoleh dari 2 hal yaitu besaran upah pokok karyawan sebesar Rp. 10.000,-/jam dan komisi yang diperoleh dari hasil penjualan *host live* di *marketplace*.¹⁸ Seperti keterangan yang diperoleh berdasarkan wawancara dengan cimel salah satu *host live* di PT. Kattoen sebagai berikut:

“Terkait persoalan implementaasi pemberian gaji pokok sudah sesuai dengan apa

¹⁶ Hasil wawancara dengan Cimel seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

¹⁷ Hasil wawancara dengan Cimel seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

¹⁸ Pasal 4 ayat (2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Kattoen dengan pekerja Host Live.

yang menjadi kesepakatan di perjanjian, akan tetapi dalam persoalan pemberian komisi terkadang tidak sesuai dengan jumlah kuantitas transaksi penjualan, karena seharusnya di setiap penjualan yang terjadi di marketplace, para *host live* memiliki hak atas komisi penjualan tersebut. Selanjutnya bahwa pemberian upah mengalami persoalan ketika perusahaan tidak transparan tentang gaji yang diberikan. Karena setiap pemberian gaji oleh perusahaan kepada pekerja *host live* tidak memberikan rincian gaji dimana pekerja tidak diberi tahu terkait alasan persenan upah berkurang. Dimana dalam PKWT upah komisi yang tertera dari setiap penjualan adalah 3-4% tetapi saya selalu mendapatkan gaji 2-5% dari setiap penjualan, bahkan untuk, mendapatkan upah 5% setiap harinya dari setiap komisi penjualan sangat jarang dan rata-rata hanya mendapatkan upah komisi sebesar 2% saya dan tidak sesuai dengan hak saya yang ada dalam klausul PKWT.”¹⁹

“Dalam persoalan pemberian upah adalah kurangnya transparansi mengenai pengeluaran dana untuk pengiklanan, iklan dll membuat saya merasa kurang setuju dengan diberikannya upah hanya 5% yang dimana dalam klausul PKWT tertera 20% termasuk biaya iklan, menurut saya 15% sisanya tidak memberi pengaruh terhadap kinerja selama *live*, apalagi tidak diberitahukan secara detail kepada *host live*, apalagi tidak diberitahukan secara detail pada *host live*.”²⁰

Pengaturan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengaturan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
4. Pekerjaan yang dijanjikan itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terbatas hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam tempo waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;

¹⁹ Hasil wawancara dengan Cimel seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

²⁰ Hasil wawancara dengan Dinia seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Akan tetapi perihal persoalan pekerjaan yang diperjanjikan dalam PKWT PT. Kattoen dengan pekerja *host live* masi bias untuk bisa diklasifikasikan sebagai pekerjaan musiman sebagai salah satu jenis dan sifat dari sifat pekerjaan yang diperbolehkan diperjanjikan secara PKWT. Seperti keterangan yang diperoleh dari *host live* sebagai berikut:

“Dalam beberapa waktu awal implementasi PKWT nya, pekerja *host live* PT Kattoen melakukan pekerjaannya di *marketplace* shopee dan kemudian beralih ke tiktok dikarenakan tingkat *engagement* yang tinggi di Tiktok sehingga menaikkan angka penjualan produk PT. Kattoen. Di awal live yang terjadi di shopee bahwa pembebanan biaya lain lain yang terjadi Ketika adanya transaksi penjualan di shopee di bebaskan kepada perusahaan, yaitu PT. Kattoen, sedangkan Ketika peralihan live terjadi di tiktok, pembebanan biaya lain lain dibebankan ke pekerja *host live*. Hal ini tentunya menjadi persoalan karena pembebanan tersebut tidak diatur secara *strict* dalam PKWT dan dilakukan tanpa adanya komunikasi dan persetujuan dari pekerja *host live*.”²¹

“Yang selanjutnya bahwa dalam berdasarkan kesepakatan antara HRD dengan pekerja *host live*, dalam hari yang sama pekerja *host live* di PT Kattoen harus mendapatkan upah gaji yang sama, baik upah pokok ataupun komisi dari hasil penjualan. Sehingga para *host live* yang mendapatkan jadwal live di hari yang sama harus mendapatkan gaji yang sama. Akan tetapi dalam implementasinya seringkali terjadi bahwa para *host live* yang bekerja dalam hari yang sama mendapatkan besaran upah yang berbeda. Dan ketika ditanyakan ke HR PT. Kattoen tidak memberikan keterangan yang menjawab selain bahwa hal tersebut dialibikan sebagai rahasia perusahaan. Sehingga dalam persoalan ini bahwa ketika ada persoalan atas ketidaksesuaian antara klausul dalam PKWT dengan implementasinya, PT Kattoen memberikan respon yang tidak bertanggungjawab. Sehingga ketidakterpenuhan hak dari pekerja *host live* PT Kattoen sesuai dengan klausul dalam perjanjian diabaikan oleh PT Kattoen. Sehingga dalam persoalan ini tidak ada bentuk pertanggungjawaban dari PT Kattoen dalam melakukan mediasi ataupun rekonsiliasi perselisihan yang terjadi akibat adanya PKWT tersebut.”²²

D. Hambatan Dalam Implementasi Peraturan Kontrak Kerja *Host live* Terhadap

²¹ Hasil wawancara dengan Devisa seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

²² Hasil wawancara dengan Dinia seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan Pada PT Kattoen Indonesia Global

Pelaksanaan perjanjian kerja terjadi atau terselenggara sesuai dengan perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak, yaitu pihak tenaga/ pekerja kontrak dengan pihak perusahaan. Pelaksanaan perjanjian kerja seperti perjanjian lainnya, harus didasarkan atas asas kebebasan berkontrak, sehingga semua pihak bebas untuk membuat perjanjian dengan menentukan orangnya, isinya atau bahkan bentuknya. Pada bab ini akan memberikan hasil penelitian dari wawancara dengan beberapa pekerja *hostlive* dan *human resource development* di PT Kattoen untuk mengkaji persoalan hambatan dalam implementasi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Kattoen berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Seperti yang dikatakan oleh Soepomo dalam Abdul Kharim, menyatakan bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 macam yang akan dikorelasikan dalam hambatan hambatan dalam implementasi PKWT *host live* di PT. Kattoen, yaitu:

a. Perlindungan ekonomis

yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Tentunya bentuk perlindungan tersebut juga dengan melakukan pemenuhan hak ekonomi bagi para pekerja sesuai apa yang menjadi klausul dalam PKWT. Beberapa hambatan yang terjadi dalam implementasi PKWT *host live* PT Kattoen diperoleh dari keterangan beberapa pekerja *host live* antara lain:

” Menurut saya sudah, tetapi memang gaji insentif terkadang kurang dari yang tertera di kontrak. Selain itu bahwa kurangnya transparansi tentang gaji yang diberikan, karena menurut saya perincian gaji itu juga termasuk hak saya sebagai pekerja untuk mengetahui darimana persenan yang diberikan dan kenapa persenan itu berkurang. Gaji insentif yang tertera 3-5% tetapi saya selalu mendapat gaji dari 2-5% saja. Bahkan untuk mendapat 5% saja sangat jarang, rata-rata 2-4% saja. Dan menurut saya saya tidak mendapatkan hak saya sepenuhnya.”²³

“Kontrak kerja rancu dan tidak detail, sedangkan gaji yang diberikan kurang sesuai dengan yang telah disampaikan dan tertera dalam kontrak sebelumnya. Selanjutnya terkait upah kurangnya transparansi mengenai pengeluaran dana untuk ads, iklan dll membuat saya merasa kurang setuju dengan diberikannya upah hanya 5% yang dimana di kontrak tertera 20% termasuk biaya iklan, menurut saya 15% sisanya tidak memberi pengaruh

²³ Hasil wawancara dengan Cimel seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

yang signifikan terhadap kinerja selama live, apalagi tidak diberitahukan secara detail pada *host live*”²⁴

“Salah satu faktor utama bergantinya komisi adalah regulasi *e-commerce* yg juga berubah”, biaya admin bisa bertambah seiring berjalannya waktu, diluar hal tsb bisa jadi biaya iklan dibebankan pada host namun untuk rinciannya tidak diberikan secara detail. Namun mereka merasa sudah memberikan kita komisi secara maksimal. Soal upah yang tidak terlalu terbuka kepada hostnya, tentang besaran persen pada gaji yang diberikan, jadi system gaji host kattoen itu kan bentuk range persen, selama ini tidak pernah diberitahu secara rinci kenapa bisa diberikan sekian persen pada hari ini, sedangkan besok sekian persen yang berbeda atau sama. Alasan kantor tidak memberitahu secara detail adalah karena rahasia perusahaan. Kalau untuk admin itu wajar karena setiap *e-commerce* pasti punya biaya admin sebagai penyedia layanan, namun kalau soal iklan memang agak aneh kalau dibebankan kpd host yang bahkan tidak diinformasikan iklan nya berupa apa, seberapa besar, atau bahkan tidak ada efek yang signifikan dengan tanpa diiklankan. Dan untuk detail iklan hanya ceo yang tau dan hanya dia yang mengatur dan kami sebagai *host live* tidak diberikan kesempatan untuk mendapatkan detail lebih lanjut terkait keterangan iklan yang dibebankan pada pemotongan komisi yang kita peroleh.”²⁵

Pemberian upah yang tidak jelas tersebut dikarenakan bahwa hak dan kewajiban pekerja untuk menerima upah tidak dirumuskan secara tegas dalam klausul PKWT. Hal ini membuka ruang adanya ketidakseimbangan dan kesewenang-wenangan pengusaha kepada pekerja. Hal ini tentunya menjadi masalah tersendiri dalam sektor ketenagakerjaan. Karena dalam pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan.²⁶ Oleh karena itu, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) bahwa pembangunan ketenaga- kerjaan bertujuan untuk:

- i. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- ii. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- iii. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- iv. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

²⁴ Hasil wawancara dengan Dinia seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

²⁵ Hasil wawancara dengan Devisa seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

²⁶ Ahmad Hunaeni, Tanti Kirana Utami, (2016), Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial, Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum Volume 3 Nomor 2, hlm 409.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan industrial sangat penting dan harus dilindungi oleh pengusaha serta pemerintah, sehingga tercipta kedudukan yang proporsional. Untuk itu, perlu dipahami mengenai hak dan kewajiban pekerja/pengusaha, perlindungan hukum bagi pekerja, upaya-upaya yang harus dilakukan dalam membentuk hubungan industrial yang harmonis, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²⁷

b. Perlindungan sosial

Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Terkait kebebasan social bahwa PT Kattoen tidak membatasi dan memberikan akses terkait jaminan kesehatan, berserikat dan perlindungan hak bagi setiap pekerja untuk berorganisasi.

Perlindungan sosial pada prinsipnya merupakan salah satu aset ekonomi yang berfungsi sebagai sistem perlindungan dasar bagi masyarakat beserta keluarganya terhadap resiko-resiko sosial-ekonomi. Perlindungan sosial sebagai bagian dari kebijakan ekonomi makro juga merupakan salah satu komponen hak asasi manusia yang berdimensi luas bagi harkat dan martabat manusia. Dalam pelaksanaannya perlindungan sosial berkaitan dengan kewajiban negara untuk melindungi warga negaranya. Dengan demikian pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan penyelenggaraannya dan ikut serta membiayainya.²⁸

c. Perlindungan teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.²⁹ Dari segi keamanan teknis, bahwa resiko yang diperoleh dari pekerjaan *host live* bisa terbilang minim, akan tetapi tidak disebutkan dalam klausul PKWT bahwa setiap pekerja *host live* mendapatkan asuransi yang berhubungan dengan perlindungan keamanan teknis.

Keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan

²⁷ Ibid.

²⁸ Daniel Perwira, dkk, (2003), *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*, Lembaga Penelitian SMERU, Jakarta, hlm 3

²⁹ Abdul Kharim, (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya, hlm. 61.

dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produksi.³⁰

Beberapa aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam upaya melindungi atau melarang perlu diperhatikan yaitu ada 2 aspek, yaitu:

a. Tenaga Kerja itu sendiri

Faktor tenaga kerja menjadi salah satu persoalan yang penting untuk memastikan keterpenuhan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Beberapa persoalan hubungan kerja yang menjadi masalah dalam hubungan hukum PT. Kattoen dengan pekerja *host live* antara lain: “Ada beberapa persoalan dalam implementasinya, bahwa *host live* PT. Kattoen dalam setiap pemutusan hubungan kerja yang terjadi selalu menjadikan alasan tidak maksimalnya kinerja dari pekerja *host live* untuk alasan pemutusan hubungan kerja dan hal ini terjadi terhadap beberapa rekan kerja *host live*. Padahal di lapangan, para pekerja yang diputus hubungannya selalu berkinerja secara optimal sesuai yang menjadi kewajibannya dalam PKWT. Akan tetapi di sisi lain HRD selalu memberikan pekerjaan tambahan yang tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan dalam klausul PKWT.”³¹

1. Faktor yang ada dalam sistem kerja, yaitu:

a. Bentuk Hubungan Kerja

Bentuk hubungan kerja yang baik adalah hubungan kerja yang sesuai dengan apa yang menjadi hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja. Sehingga apa klausul yang ada dalam perjanjian kerja menjadi sesuai yang pasti untuk memastikan keterpenuhan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam implementasi nya PT. Kattoen melalui HRD nya sering kali memberikan pekerjaan tambahan diluar apa yang diperjanjikan dan

³⁰ 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, Hlm 2.

³¹ Hasil wawancara dengan Dinia seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

tanpa komunikasi dua pihak antara pekerja dan pemberi kerja. Sesuai dengan keterangan yang diperoleh dari pekerja *host live*, sebagai berikut:

“Salah satu faktor utama bergantinya komisi adalah regulasi *e-commerce* yg juga berubah, biaya admin bisa bertambah seiring berjalannya waktu, diluar hal tersebut bisa jadi biaya iklan dibebankan pada host namun untuk rinciannya tidak diberikan secara detail. Namun mereka merasa sudah memberikan kita komisi secara maksimal. Soal upah yang berubah-ubah komisinya. Kalau untuk admin itu wajar karena setiap *e-commerce* pasti punya biaya admin sebagai penyedia layanan, namun kalau soal iklan memang agak aneh kalau dibebankan kepada host yang bahkan tidak diinformasikan iklan nya berupa apa, seberapa besar, atau bahkan tidak ada efek yang signifikan dengan tanpa diiklankan. Dan untuk detail iklan hanya ceo yg tau dan hanya dia yang mengatur. Kemudian soal stok yang tidak memenuhi target pasar, lalu sering berubahnya peraturan live tanpa mengkoordinasikan dengan *crew live*. Untuk melihat kinerja dan potensi host, bisakah dia menjual produk sebanyak-banyak nya untuk kedepannya. Selain itu bahwa dalam setiap terjadinya evaluasi yang dilakukan terhadap para pekerja selalu dilakukan secara sepihak oleh PT. Kattoen tanpa memberikan kejelasan atas apa hal yang persengketaan antara pekerja dengan pemberi kerja. Serta dalam setiap evaluasi yang dilakukam oleh HRD tidak memberikan kesempatan untuk berdialog secara dua arah untuk mendapatkan keterangan yang objektif diantara pekerja dan PT Kattoen.”³²

Padahal seharusnya dalam hubungan hukum ketenagakerjaan selayaknya diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan.³³ Oleh karena itu, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) bahwa pembangunan ketenaga- kerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

³² Hasil wawancara dengan Devisa seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

³³ Ahmad Hunaeni, Tanti Kirana Utami, (2016), Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial, Op.cit, hlm 409.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan industrial sangat penting dan harus dilindungi oleh pengusaha serta pemerintah, sehingga tercipta kedudukan yang proporsional. Untuk itu, perlu dipahami mengenai hak dan kewajiban pekerja/pengusaha, perlindungan hukum bagi pekerja, upaya-upaya yang harus dilakukan dalam membentuk hubungan industrial yang harmonis, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.³⁴

b. Pengupahan

Upah juga menjadi faktor yang penting untuk mengukur sejauh mana adanya perlindungan dan keterpenuhan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Seperti yang telah disampaikan oleh salah satu *host live* bahwa:

“Ada persoalan ketidakjelasan dalam pemberian upah, baik upah pokok dan komisi yang menjadi hak dari pekerja dan menjadi kewajiban bagi pemberi kerja. Antara lain terkait persenan yang seharusnya didapatkan pekerja dalam proses transaksi produk di *e-commerce* dan persamaan pemberian upah untuk setiap pekerja *host live* yang bekerja di hari yang sama.”³⁵

Ketentuan terkait dengan pengupahan dalam UU Ketenagakerjaan direvisi dalam pengaturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, tepatnya dalam pasal 88 huruf A yang dirumuskan sebagai berikut:³⁶

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan

³⁴ Ibid.

³⁵ Hasil wawancara dengan Dinia seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

³⁶ Pasal 88 Huruf A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

- (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda pengusaha dan/atau pekerja/buruh pembayaran upah”

Berdasarkan pengaturan pasal 88 huruf A angka (1) bahwa timbulnya hak dan kewajiban antara pekerja dalam pengupahan didasarkan adanya perjanjian kerja antara pekerja. Sedangkan berdasarkan pasal 88 huruf A ayat (2) bahwa setiap beban pekerjaan yang memiliki nilai sama memberikan hak atas upah yang sama bagi pekerja, sedangkan dalam pelaksanaan perjanjian PKWT *Host live* PT Kattoen bahwa setiap *host live* yang memiliki beban kerja yang sama seringkali mendapatkan upah yang berbeda, walaupun dalam perjanjian awalnya telah ditentukan bahwa setiap *host live* yang kerja di waktu dan hari yang sama mendapatkan nilai pengupahan yang sama. Selain itu, berdasarkan pengaturan pasal 88 huruf A angka (3) bahwa kewajiban pengupahan yang diberikan pengusaha terhadap pekerja harus sesuai dengan kewajiban yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Berdasarkan deskripsi atas implementasi PKWT Host Live diatas, pengusaha melakukan pelanggaran atas klausul hak dan kewajiban yang telah ditentukan dalam PKWT sehingga dapat dikenakan denda atas tidak terpenuhinya hak pekerja atas upah sesuai dengan apa yang diperjanjikan dalam PKWT.

c. Pekerjaan Yang Dilakukan

Hambatan dalam persolan pekerjaan yang dilakukan juga disampaikan oleh pekerja *host live* sebagai berikut:

“Pekerjaan yang dilakukan oleh *host live* PT Kattoen seringkali mengalami masalah ketika pergantian HRD yang dimulai pada tahun 2023. Dimana beban pekerjaan yang diberikan kepada *host live* menjadi bertambah tanpa adanya pembaruan klausul dalam PKWT dan tanpa adanya komunikasi antara 2 pihak antara pekerja dan pemberi kerja. Selain itu bahwa penambahan beban kerja yang diberikan kepada *host live* tidak mendapatkan upah tambahan sesuai dengan beban pekerjaan yang diwajibkan oleh PT. Kattoen. Dan ketika pekerja *host live* tidak melakukan atau melaksanakan beban pekerjaan tambahan yang diberikan oleh HRD PT. Kattoen dijadikan alasan untuk melakukan

evaluasi dan berujung pemberhentian hubungan kerja kepada para *host live*.³⁷

d. Lingkungan kerja

Dalam persoalan lingkungan kerja, tidak hanya mencakup hubungan horizontal antara pekerja dengan pekerja, akan tetapi juga secara vertical antara pekerja dengan perusahaan melalui pekerja lain yang secara struktural ataupun fungsional berada di atasnya. Konteks kondisi dalam lingkungan kerja diperoleh keterangan sebagai berikut:

“Lingkungan pekerja *host live* dengan *host live* tidak memiliki masalah karena memiliki persoalan dan semangata yang sama. Akan tetapi ketika berhadapan dengan HRD sedikit memiliki masalah dengan kecenderungan HRD memberlakukan kebijakan secara sepihak dan tanpa penjelasan yang bertanggungjawab kepada pekerja *host live*. Hal ini dibuktikan dengan adanya evaluasi yang tidak dilakukan secara kooperatif melibatkan pertimbangan para pekerja dan kebijakan yang diambil oleh HRD tidak sekaligus memberikan keterangan secara terbuka kepada pekerja, padahal hal ini termasuk dalam konteks hak pekerja atas upah, waktu kerja dan beban kerja yang dibebankan kepada pekerja *host live*.³⁸

KESIMPULAN

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 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;
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

³⁷ Hasil wawancara dengan Dina seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

³⁸ Hasil wawancara dengan Dina seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kharim, (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya.
- 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.
- Daniel Perwira, dkk, (2003), *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*, Lembaga Penelitian SMERU, Jakrta.
- 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.
- Lalu Husni, (2000), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lalu Husni, (2010), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet.ke-10, Jakarta, Rajawali Pers.
- R. Joni Bambang S., (2013), *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 110.
- Salim HLM.S, (2003), *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 26.
- Sudikno Mertokusumo, (2010), *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Cahaya Atma Pustaka, hlm. 50.
- Vivianisa, Glints, *Host Live Streaming, Definisi, Tanggungjawab, dan Cara Menjadi*, 13 Oktober 2023.
- Zakaria, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Cahaya Makmur Industri*, Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Makassar, 2015.
- Najmi Ismail, Mochlm. Zainuddin, 2018, *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Volume 1 Nomor 3, 2018.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Kattoen dengan pekerja *Host Live*. Hasil wawancara dengan Cimel seorang pekerja *Host Live* PT. Kattoen. Hasil wawancara dengan Devisa seorang

pekerja Host Live PT. Kattoen. Hasil wawancara dengan Dinia seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.

Hasil wawancara dengan Dinia seorang pekerja Host Live PT. Kattoen. Hasil wawancara dengan Dinia seorang pekerja Host Live PT. Kattoen. Hasil wawancara dengan Dinia seorang pekerja Host Live PT. Kattoen.