

# TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HAK PEKERJA LEPAS DI PIZZA HUT S. PARMAN SAMARINDA DALAM PERSPEKTIF HUKUM POSITIF

*Putri Febriani*

*Fakultas Hukum, Jurusan Hukum*

*Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia*

## **ABSTRAK**

Kebijakan dibidang ketenagakerjaan dalam program pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sendiri harus didasarkan dengan adanya perjanjian sehingga hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat terjamin. Pada saat ini banyak perusahaan yang menggunakan tenaga kerja lepas untuk mendukung bisnis perusahaan. Adapun permasalahan dalam penelitian ini yaitu pelaksanaan perjanjian dan perlindungan hak pekerja lepas perusahaan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, yang dimana hak pekerja dibatasi tidak adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi para pekerja lepas sesuai pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan penelitian untuk menganalisis hak para tenaga kerja lepas dalam hukum positif Indonesia. Jenis penelitian adalah

yuridis normative yang merupakan penelitian kepustakaan (*library research*) dan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan konseptual. Melalui studi pustaka peneliti mengumpulkan dokumen dan data untuk diolah menggunakan metode analisis isi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dampak persaingan usaha yang begitu ketat yang berasal dari perkembangan ekonomi global membuat perusahaan-perusahaan merubah struktur pengelolaan usaha dengan memperkecil kendali manajemen, salah satunya dengan cara melaksanakan praktek penggunaan tenaga kerja lepas bagi perusahaan guna mengurangi biaya produksi. Dengan adanya manajemen penggunaan tenaga kerja lepas yang sudah berlangsung kurang menjamin hak-hak tenaga kerja yang seharusnya mereka dapatkan terutama dalam permasalahan pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan tertentu. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja lepas di Indonesia diatur dalam

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu latar belakang lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Serta mendapatkan hak guna memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

**Kata Kunci:** *Tenaga Kerja Lepas, Pelaksanaan Hukum, Perlindungan Hukum, Hukum Positif.*

## **ABSTRACT**

*Policies in the field of manpower in the national development program are always endeavored to create as many job opportunities as possible in various fields. The working relationship between workers and employers themselves must be based on an agreement so that the rights and obligations of each party can be guaranteed. At this time many companies use freelance workers to support the company's business. The*

*problem in this study is the implementation of the agreement and protection of the rights of freelancers using a work agreement for a certain time, in which workers' rights are limited, there is no balance between the rights and obligations of freelancers according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The research objective is to analyze the rights of freelance workers in Indonesian positive law. This type of research is normative juridical which is library research and uses a statutory and conceptual approach. Through literature study researchers collect documents and data to be processed using content analysis methods. The results of the study concluded that the impact of intense business competition stemming from global economic developments made companies change their business management structure by reducing management control, one of which was by implementing the practice of using freelance workers for companies to reduce production costs. With the management of the use of freelance workers that has been going on, it does not guarantee the labor rights they should get, especially in terms of remuneration carried out by certain companies. Legal protection for casual workers in Indonesia is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. One of the reasons for the birth of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower is*

*that several laws and regulations that have been in effect so far place workers in a disadvantageous position in the workforce placement service and industrial relations system which highlight differences in position and interests so that they are seen as having no longer in accordance with the needs of the present and the demands of the future. As well as obtaining the right to obtain equal opportunities and treatment without discrimination.*

**Keywords:** *Freelance Workforc, Law Enforcement, Legal Protection, Positive Law.*

## **PENDAHULUAN**

### **Alasan Pemilihan Judul**

Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja merupakan ujung tombak dalam penunjang di Pemerintahan. Kebijakan dibidang ketenagakerjaan dalam program pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan. Sehingga kebijakan dibidang ketenagakerjaan dalam program pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin

diberbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja.

Pemerintah dan pembuat regulasi di Indonesia senantiasa berusaha menjamin hak-hak tenaga kerja baik dari warga negaranya maupun warga negara asing yang bekerja di negaranya. Hal ini tentunya sejalan dengan tujuan terbentuknya Negara, yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum. Bertolak dari sini, adalah benar apabila kemudian konstitusi menjamin hak tersebut. Terbukti dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945 dinyatakan secara tegas bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Pekerja merupakan aspek yang sangat penting di dalam perusahaan. Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini dikarenakan pekerja memberikan kontribusi dalam berjalannya perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya pekerja oleh sebab itu pengusaha harus melakukan kerjasama dengan pekerja.

Karyawan tetap dan karyawan kontrak didunia kerja ada yang

namanya pekerja harian lepas atau lebih populer disebut *freelancer*. Walau bersifat tidak terikat dengan Perusahaan, HRD harus tetap memperhatikan pekerja harian lepas yang bekerja di Perusahaan. Umumnya *freelance* mengerjakan tugas-tugas sederhana yang mendukung bisnis Perusahaan seperti pengemasan produk dalam Perusahaan manufaktur.

Adapun perumusan dan pembatasan masalah tersebut adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian Pekerja Lepas di Pizza Hut S. Parman Samarinda Dalam Perspektif Hukum Positif ?
2. Bagaimana perlindungan hak pekerja lepas di Pizza Hut S. Parman Samarinda Dalam Perspektif Hukum Positif?

### **Metode Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang penulis sajikan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis penelitian sebagai berikut :

#### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penulisan ini adalah jenis penelitian yuridis normatif. Yuridis normative adalah dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan

perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.<sup>1</sup> Penelitian hukum normatif ini didasarkan kepada bahan hukum primer dan sekunder, yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.

#### **2. Pendekatan Masalah**

“Pendekatan masalah pada penelitian hukum menurut Peter Mahmud Marzuki adalah sebagai berikut :

1) Pendekatan Undang-Undang.  
Pendekatan undang-undang (*Statute Approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan masalah hukum yang sedang ditangani.

#### **2) Pendekatan Konsep.**

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum”.

#### **3. Sumber Bahan Hukum.**

##### **a) Bahan hukum primer**

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang

---

<sup>1</sup> Amiruddin & Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada Jakarta. hal 118

bersifat otoritatif artinya mempunyai otoritas.

Adapun bahan hukum primer terdiri dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

b) Bahan hukum sekunder.

Bahan hukum sekunder, merupakan bahan hukum yang bersifat membantu atau menunjang bahan hukum primer dalam memperkuat penjelasan di dalamnya. Diantara bahan-bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku, thesis, jurnal dan dokumen-dokumen.

c) Bahan hukum tertier.

Bahan hukum tertier, merupakan “bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum, ensiklopedia, dan lain-lain.”<sup>2</sup>

4. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian *library research* adalah teknik dokumenter yaitu dikumpulkan dari telaah arsip atau studi pustaka seperti, buku-buku, makalah, artikel, majalah,

jurnal, koran atau karya para pakar. Selain itu, wawancara juga merupakan salah satu dari teknik pengumpulan bahan hukum yang menunjang teknik dokumenter dalam penelitian ini serta berfungsi untuk memperoleh bahan hukum yang mendukung penelitian jika diperlukan.

“Dilakukannya pengolahan bahan hukum dengan cara editing, yaitu pemeriksaan kembali bahan hukum yang diperoleh terutama dari kelengkapannya, kejelasan makna, kesesuaian, serta relevansinya dengan kelompok yang lain.”<sup>3</sup>

Setelah melakukan editing, langkah selanjutnya memberi catatan atau tanda yang menyatakan jenis sumber bahan hukum (literatur, Undang-undang, atau dokumen), pemegang hak cipta (nama penulis, tahun penerbitan) dan urutan rumusan masalah. Berikutnya yang dilakukan adalah dengan melakukan rekonstruksi bahan (*reconstructing*) yaitu menyusun ulang bahan hukum secara teratur, berurutan, logis, sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan.

5. Analisis Bahan Hukum

---

<sup>2</sup> Jhonny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang. hal. 46.

---

<sup>3</sup> Saifullah, 2004, *Buku Panduan Metodologi Penelitian* (Hand Out, Fakultas Syariah UIN), Malang, hal. 6

Teknik analisis yang digunakan pada jenis penelitian yuridis normatif diantaranya adalah, deskriptif, interpretatif dan legal reasoning. “Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.<sup>4</sup>

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa yang terjadi pada saat sekarang atau masalah aktual. Penelitian interpretatif memfokuskan pada sifat subjektif dari dunia sosial dan berusaha memahami kerangka berfikir objek yang sedang dipelajarinya.

Fokusnya pada arti individu dan persepsi manusia pada realitas bukan pada realitas independen yang berada diluar merek. Tujuan interpretatif adalah menganalisis realita sosial semacam ini dan bagaimana realita sosial itu terbentuk. Sedangkan *Legal Reasoning* digunakan untuk memahami sumber-sumber-sumber hukum formil, yaitu undang-undang, kebiasaan dan adat, perjanjian, traktat, yurisprudensi tetap dan doktrin.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Pelaksanaan Perjanjian Pekerja Lepas Di Pizza Hut S. Parman Samarinda Dalam Perspektif Hukum Positif.

Dalam perspektif hukum positif yang tertuang dalam Pasal 66 Ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri atas 193 Pasal, secara ringkas isinya berkaitan dengan status karyawan, upah, lembur, cuti/istirahat, hak karyawan perempuan dan tenaga kerja asing. Tidak bisa dipisahkan kepentingan antara pengusaha dan pekerja karena harus saling menguntungkan diantara keduanya.

Berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja telah diatur dalam Pasal 4 Peraturan Perusahaan PT. Sari Melati Kencana Tbk. Pada bab III yaitu tentang hubungan kerja yang menyatakan perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha dan Pekerja yang

---

<sup>4</sup> Sugiono. 2010. *Pintar Menulis Karya Tulis Ilmiah*. Yogyakarta, hal 10

memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sebagaimana dipersyaratkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan Pasal 10 Peraturan Perusahaan PT. Sari Melati Kenaca Tbk, Pekerja dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat diperjelas sebagai berikut:

- a) Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan atas jangka waktu tertentu adalah sebagai berikut:
  - (1). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
  - (2). Hubungan kerja dinyatakan putus demi hukum pada tanggal berakhirnya PKWT, kecuali Pengusaha bermaksud memperpanjang atau pembaharuan PKWT

tersebut dan telah disepakati oleh Pekerja paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum tanggal jangka waktu PKWT berakhir.

- (3). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk jangka waktu tertentu dapat dilakukan pembaharuan PKWT maksimal 2 (dua) tahun dengan masa jeda selama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya tanggal perpanjangan PKWT.
- (4). Pengusaha dan Pekerja dapat melakukan pembaharuan PKWT sesuai kesepakatan yang diatur dalam PKWT.
  - b) Pekerja yang diterima dengan status PKWT, wajib melaksanakan ketentuan yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta ketentuan yang diatur dalam Peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - c) PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahas Indonesia dan huruf latin

yang sekurang-kurangnya memuat data pribadi.

Berdasarkan ketentuan tersebut diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pihak Perusahaan tersebut berada pada posisi yang menentukan perjanjian kerja, sedangkan pihak karyawan berada pada posisi yang menerima perjanjian dengan segala konsekuensinya, sesuai isi dan tujuan dari perjanjian kerja yang dimaksud.

#### **B. Perlindungan Hak Pekerja Lepas Di Pizza Hut S. Parman Samarinda Dalam Perspektif Hukum Positif.**

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang

perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum hak disebut hukum subyektif. Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah, recht).

Terdapat tiga macam klasifikasi perlindungan tenaga kerja yakni :

1. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.

Untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan perlindungan tersebut harus sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku. Bagi pekerja/buruh, dengan adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenteram sehingga

pekerja/buruh akan dapat memusatkan perhatiannya kepada pekerja semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian penulis sesuai kondisi real di perusahaan Pizza Hut dalam hal ini perusahaan PT. Sari Melati Kencana Tbk bahwa pengaturan hak-hak pekerja lepas tetap berpedoman pada Undang-Undang Ketenagakerjaan atau peraturan perusahaan diantaranya mengatur sebagai berikut:

- a) Hak dan kewajiban pengusaha;
- b) Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c) Syarat kerja;
- d) Tata tertib perusahaan; dan
- e) Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Realitanya bila terjadi permasalahan antara perusahaan dengan pekerja lepas maka adanya pengecualian yaitu dengan pengalihan hak pekerja. Dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh kepada suatu perusahaan yang lama, dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut,

perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya.

## **P E N U T U P**

### **A. Kesimpulan**

1. Para pihak harus memahami dan melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku yaitu yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan sosial tenaga kerja. Mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan diselesaikan secara internal dimana perusahaan seharusnya mengadakan pertemuan berkala dengan karyawannya untuk membahas masalah-masalah ketenagakerjaan.
2. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45), Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1, ayat 2 dan peraturan

lainnya. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

## **B. Saran - saran**

1. Perusahaan harus terlibat secara langsung dalam melakukan pengawasan saat menjalankan aturan sebagaimana mestinya. Perusahaan perlu adanya pengawasan rutin dari substansi terkait oleh lembaga pengawas ketenagakerjaan yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kota Samarinda yang diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan maksimal, setiap pelanggaran yang melanggar peraturan ketenagakerjaan ditindak dengan tegas sesuai ketentuan yang telah diberikan oleh Undang-Undang ketenagakerjaan. Para pihak juga harus menjalin hubungan yang harmonis dalam hubungan ketenagakerjaan karena saling membutuhkan.
2. Sebaiknya Pemerintah

menyediakan regulasi yang lebih memadai, meningkatkan pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan. Pihak perusahaan juga perlu memperhatikan pekerja yang terkait dengan hak-hak pekerja lepas, termasuk adanya perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja lepas. Alangkah baiknya Perusahaan memberikan hak-hak yang belum di dapatkan oleh pekerja seperti perjanjian kerja, perbaikan upah, Jamsostek, dan tunjangan hari raya dalam rangka perbaikan kesejahteraan pekerjaan agar menjadi lebih baik untuk kedepannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Philippus.M. Hardjo, 2007, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Peradaban, Surabaya.
- Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Saifullah, 2004, *Buku Panduan Metodologi Penelitian* (Hand Out, Fakultas Syariah UIN), Malang.
- Sudikno Martokusumo, 2005, *Mengenal Hukum Satu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.

Soedjono Dirdjosisworo, 2008,  
*Pengantar Ilmu Hukum*, PT.  
Raja Grafindo Persada, Jakarta.  
Sugiono. 2010. *Pintar Menulis Karya  
Tulis Ilmiah*. Yogyakarta.