

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS HUKUM**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi  
*Nomor : 2193/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/IV/2022*

**PERLINDUNGAN TERHADAP HAK UNTUK BEKERJA  
SECARA LAYAK BAGI *VIRTUAL YOUTUBER* SEBAGAI  
*CONTENT CREATOR* DALAM KONTEKS HUKUM  
KETENAGAKERJAAN**

OLEH:

**Jason Maximilian  
NPM: 6051901147**

Dosen Pembimbing:  
Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.  
NIK 19910191



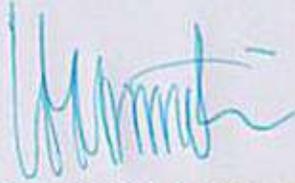
Proposal Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan  
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana  
Program Studi Ilmu Hukum

2023

Telah disidangkan pada Ujian  
Penulisan Hukum Fakultas Hukum  
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing



Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.

Dekan,



Dr.iur. Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum.



## PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang beranda tangan di bawah ini :

Nama : Jason Maximilian

NPM : 6051901147

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

**“PERLINDUNGAN TERHADAP HAK UNTUK BEKERJA SECARA LAYAK BAGI *VIRTUAL YOUTUBER* SEBAGAI *CONTENT CREATOR* DALAM KONTEKS HUKUM KETENAGAKERJAAN”**

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah /Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 12 Juni 2023

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/Karya Penulisan Hukum


Jason Maximilian

6051901147

## ABSTRAK

*Pada awal mula perkembangan hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja pengusaha dan pekerja atau buruh hanya dilihat dari sudut pandang hukum perdata. Namun, dengan kemajuan dalam bidang pekerjaan serta teknologi, para pekerja mendapatkan perhatian khusus dalam perlindungan bekerjanya melalui peraturan perundang-undangan, konvensi-konvensi, deklarasi-deklarasi, serta program-program berkaitan dengannya. Seiring dengan waktu, bentuk pekerjaan menjadi lebih kompleks dengan munculnya para swa-pekerja atipikal, membuat definisi serta perlindungan terhadap pekerja semakin kompleks. Dengan munculnya fenomena Virtual YouTuber sebagai content creator yang membuat konten dalam bentuk video maupun livestream di seluruh dunia, termasuk Indonesia, perlindungan hak untuk bekerja serta bekerja dengan layak bagi mereka menjadi dipertanyakan. Timbul permasalahan bagaimana hakikat hukum kerjasama antara agensi dengan Virtual YouTuber di Indonesia serta bagaimana Indonesia sendiri seharusnya meregulasi dan menjamin perlindungan hak untuk bekerja secara layak bagi Virtual YouTuber sebagai content creator. Dalam melindungi hak para pekerja, Indonesia menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang serta Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan menganalisis lebih lanjut mengenai masalah hakikat hukum kerjasama antara agensi dengan Virtual YouTuber di Indonesia mengindikasikan bahwa kesepakatan mereka tergolong ke dalam perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu berbasis pembagian keuntungan sesuai dengan Pasal 1601 KUHPperdata. Walaupun memiliki karakteristik campur antara perjanjian melakukan jasa-jasa tertentu dan perjanjian kerja yang menyebabkan seharusnya ketentuan ketenagakerjaan Indonesia berlaku bagi agensi dan Virtual YouTuber sesuai dengan Pasal 1601 KUHPperdata, hal tersebut menjadi sulit dikarenakan penegakkan hukum ketenagakerjaannya akan sulit dilakukan, mengingat sifat individualitas hubungan kerja Virtual YouTuber dengan agensinya, sehingga timbul suatu urgensi bagi pemerintah Indonesia untuk membuat kebijakan khusus untuk melindungi para Virtual YouTuber.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah Swt. Dzat yang kepada-Nya saya memohon pertolongan dalam menulis skripsi ini. Atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, “Perlindungan Terhadap Hak untuk Bekerja Secara Layak bagi *Virtual Youtuber* Sebagai *Content Creator* dalam Konteks Hukum Ketenagakerjaan”. Shalawat dan salam kepada Rasulullah Saw. yang senantiasa menjadi teladan untuk umat manusia.

*Virtual YouTuber* sebagai *content creator* di Indonesia merupakan fenomena baru yang mulai menjadi tenar sejak tahun 2021. Mereka melakukan kerjasama dengan sebuah agensi agar dapat beraktivitas sebagai *Virtual YouTuber* dan menghasilkan pendapatan melalui membuat konten. Namun hakikat kerjasama antara *Virtual YouTuber* dengan agensi serta perlindungan terhadap hak bekerja serta bekerja secara layak belum tampak secara jelas dalam konteks hukum ketenagakerjaan, terutama di Indonesia. Mengetahui bahwa 58 (lima puluh delapan) dari 100 (seratus) *Virtual YouTuber* di Indonesia yang memiliki jumlah *subscriber* terbanyak bekerjasama dengan agensi, peneliti tertarik untuk mengetahui hakikat kerjasama antara *Virtual YouTuber* dengan agensi serta perlindungan hak bekerja serta bekerja secara layak berdasarkan konteks hukum ketenagakerjaan.

Penulis menyadari bahwa terdapat banyak pihak yang memberikan dukungan dan bantuan selama menyelesaikan studi dan skripsi ini. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis dengan penuh hormat mengucapkan terima kasih kepada:

- Bapak Dr.iur. Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
- Ibu Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN. selaku pembimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi;
- Dosen-dosen Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;

- Bapak Dr. Bayu Seto Hardjowahono, S.H., LL.M. dan ibu Prof. Dr. Dr. C. Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M. selaku penguji dalam sidang skripsi penulis;
- Ibu Itje Supriatin, S.H. dan bapak Maxmillian Donovan, S.H. selaku orang tua penulis; dan
- Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan semuanya.

Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang memerlukannya, baik penulis maupun pembaca.

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	4
KATA PENGANTAR .....	5
DAFTAR ISI .....	7
DAFTAR TABEL .....	9
DAFTAR GAMBAR .....	9
DAFTAR LAMPIRAN .....	9
BAB I PENDAHULUAN .....	10
1.1 Latar Belakang Masalah .....	10
1.2 Rumusan Masalah .....	17
1.3 Tujuan Penelitian .....	17
1.4 Manfaat Penelitian .....	18
1.5 Metode Penelitian .....	18
1.6 Sistematika Penulisan .....	21
BAB II KONSEP BEKERJA, PEKERJAAN, HAK UNTUK BEKERJA, DAN BEKERJA SECARA LAYAK .....	23
2.1 Konsep Bekerja Dan Pekerjaan .....	23
2.2 Hak Untuk Bekerja Dan Bekerja Secara Layak .....	37
BAB III CONTENT CREATOR DAN VIRTUAL YOUTUBER SEBAGAI PEKERJA .....	42
3.1 Content Creator Dan Virtual YouTuber Sebagai Pekerja .....	42
3.2 <i>Virtual YouTuber</i> , Agensi, Dan Kontraknya .....	54
BAB IV PERLINDUNGAN HAK UNTUK BEKERJA LAYAK BAGI <i>VIRTUAL YOUTUBER</i> DAN REGULASINYA DI INDONESIA .....	62
4.1 Hakikat Hubungan Hukum antara <i>Virtual YouTuber</i> dengan Agensinya di Indonesia .....	62
4.2 Analisis Perlindungan Hak Bekerja dan Hak Bekerja Secara Layak bagi <i>Virtual YouTuber</i> di Indonesia .....	72
BAB V PENUTUP .....	76
5.1 Kesimpulan .....	76

5.1.1	Hakikat Hubungan Hukum antara <i>Virtual YouTuber</i> dengan Agensinya di Indonesia .....	76
5.1.2	Perlindungan Hak Bekerja dan Hak Bekerja Secara Layak bagi <i>Virtual YouTuber</i> di Indonesia .....	77
5.2	Saran.....	78
5.2.1	Bagi Pemerintah Indonesia .....	78
5.2.2	Bagi <i>Virtual YouTuber</i> .....	80
5.2.3	Bagi Agensi.....	81
DAFTAR PUSTAKA .....		83

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1. <i>Klasifikasi Status Pekerjaan menurut International Conference of Labour Statisticians - 18</i> .....	37
--	----

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. <i>Körner et al. model kualitas pekerjaan tujuh dimensi</i> .....	27
---	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1: PERJANJIAN KERJASAMA VIRTUNIX.....	86
--	----

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada awal mula perkembangan hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja pengusaha dan pekerja atau buruh hanya dilihat dari sudut pandang hukum perdata. Namun, adanya kemajuan dalam bidang pekerjaan, dengan yang paling berdampak adalah pada era Revolusi Industri yang awalnya terjadi di Eropa, muncul sebuah keprihatinan akan buruknya kondisi kerja di mana mereka perlu bekerja dengan jam-jam yang lama serta mempekerjakan anak-anak. Selain itu, buruh yang bekerja di pabrik-pabrik serta pertambangan bekerja dengan risiko yang tinggi terhadap kesehatan dan keselamatannya, sehingga beberapa tahun ke depan, berbagai negara membuat perubahan terhadap hukum mereka.<sup>1</sup> Dalam perkembangannya, buruh dianggap memiliki posisi yang lebih lemah dibanding dengan pengusaha karena modal utama mereka adalah waktu, sedangkan pengusaha memiliki kapital.<sup>2</sup> Berbagai organisasi bermunculan untuk mengembangkan bidang hukum ketenagakerjaan, seperti *The International Labour Organization* yang menghasilkan berbagai deklarasi, konvensi, dan program mengenai ketenagakerjaan,<sup>3</sup> seperti *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up* yang mewajibkan semua anggotanya, walaupun belum meratifikasi konvensi tersebut, untuk menghargai, mempromosikan, dan menyadari prinsip-prinsip fundamental yang terdapat dalam berbagai konvensi-konvensi yang dideklarasikan ILO.<sup>4</sup> Bagi negara Indonesia, hukum ketenagakerjaan yang mengatur berbagai aspek hubungan buruh dengan pengusaha mengalami beberapa fase. Sejak dahulu kala, Indonesia menggunakan prinsip gotong royong yang, hingga hari ini, juga dijadikan sebagai dasar awal hukum ketenagakerjaannya.<sup>5</sup> Namun, memasuki abad masehi, hubungan ketenagakerjaan diatur berdasarkan perbudakan.

---

<sup>1</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2020), hlm. 22.

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> *Ibid.*, hlm. 23.

<sup>4</sup> International Labour Office, *The International Labour Organization's Fundamental Conventions*, hlm. 73.

<sup>5</sup> Arifuddin Muda Harahap, *supra*, hlm. 24.

Perbudakan ini meningkat ketika memasuki masa pendudukan Hindia Belanda yang diberikan istilah rodi. Rodi ini merupakan sistem kerja paksa yang mulanya merupakan gotong royong, namun oleh Belanda dimanfaatkan untuk kepentingannya sehingga berubah menjadi memaksa.<sup>6</sup> Seiringnya dengan waktu, Indonesia melewati berbagai masa, mulai dari kemerdekaan, order baru, reformasi, sampai hari ini. Tentu hukum ketenagakerjaannya pun mengalami perkembangan dari masa ke masa; perbudakan dihapuskan, berbagai hak para buruh dilindungi, serta dipersilahkan bagi mereka untuk membentuk serikat buruh yang memainkan peran yang besar dalam menegosiasikan perjanjian antara buruh dengan pengusaha.

Jika melihat dari sejarah, diketahui bahwa kekuatan pekerja dengan pengusaha tidaklah sama. Maka dari itu, eksploitasi pekerja dalam berbagai bentuk, seperti kondisi kerja yang membahayakan kesehatan dan kerja lembur tanpa upah, mungkin sekali terjadi selama hubungan kerja antara mereka berlangsung. Atas kekhawatiran ini, telah berkembang suatu pemikiran mengenai *decent work* atau pekerjaan yang layak sebagai suatu hak asasi manusia yang perlu dipenuhi, sesuai dengan apa yang telah yang disahkan dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa (*UN Declaration*) pada bulan Desember 1948 dalam konteks pekerjaan yang semakin kompleks melalui organisasi *International Labour Organization* atau ILO.<sup>7</sup> ILO sendiri mendeskripsikan *decent work* sebagai pekerjaan yang memiliki empat atribut, yaitu:

1. Mempromosikan lapangan kerja melalui konteks kelembagaan dan ekonomi yang berkelanjutan;
2. Mendefinisikan, mengembangkan, dan memperkaya perlindungan sosial bagi pekerja, termasuk jaminan sosial dan perlindungan tenaga kerja, yang dibangun sesuai dengan budaya masyarakat tertentu;
3. Mempromosikan dialog sosial melalui hubungan yang disengaja antara pemerintah, organisasi pekerja, dan pengusaha; dan

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, hlm. 25.

<sup>7</sup> David L. Bluestein, et.al., *Decent Work: A Psychological Perspective*, *Frontiers in Psychology*, (Vol. 7 No. 407, 2016), hlm. 1-10.

4. Menegaskan, memajukan, dan memenuhi hak-hak dasar yang mendefinisikan tempat kerja yang bermartabat dan adil.<sup>8</sup>

Dengan perkembangan teknologi yang pesat serta perubahan hubungan kerja sejak tahun 1970-an sesuai dengan agenda *neoliberal* yang menekankan keefektifan pasar untuk mengatur dirinya sendiri dan merespons perubahan secara efisien, konsep pekerjaan yang lumrah dipikirkan, yaitu menandatangani perjanjian kerja dan bekerja selama bertahun-tahun dalam satu perusahaan, mulai memudar. Menurut studi Institut Global *McKinsey*, 52.6 juta pekerjaan di Indonesia terancam diotomasikan dengan teknologi akibat perkembangan *Industry 4.0* yang cepat. Karena itu, trend pekerja lepas di Indonesia menjamur, berkaitan erat dengan digitalisasi dan otomasi yang terjadi dalam *Industry 4.0*. Pekerja lepas seperti ini dapat digolongkan ke dalam *atypical worker* atau pekerja atipikal, yaitu para pekerja yang memiliki hubungan kerja tidak konvensional dengan pemberi kerjanya. Tidak konvensional di sini merujuk kepada tidak adanya perjanjian kerja jangka panjang, disediakannya fasilitas tambahan, cuti berkala, dan hal-hal lain yang biasanya didapatkan saat bekerja secara konvensional.<sup>9</sup> Selain itu, *atypical worker* seringkali bekerja tanpa perjanjian kerja yang jelas dan jam kerja yang seringkali tidak wajar jika dibandingkan dengan *typical worker* atau pekerja tipikal.<sup>10</sup> Meningkatnya pekerjaan atipikal yang tidak menentu seperti ini menggeser risiko dari pemberi kerja dan pemerintah, lalu menempatkannya pada para pekerja atipikal yang dapat menjadi sumber stress yang berkelanjutan.

Disamping itu, *Industry 4.0* juga menimbulkan suatu budaya yang baru; budaya digital atau *digital culture* mulai terbentuk dengan berkembangnya media sosial melalui jaringan internet. Dalam budaya ini, terdapat suatu pekerjaan yang seringkali disebut *content creator*. Para *content creator* berkomunikasi dalam budaya ini dengan mengutamakan visual, seperti foto atau desain grafis, dan video, seperti *video on demand* yang dapat ditonton oleh siapapun dan kapanpun para penontonnya mau

---

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> I Wayan Gde Wiryawan, Dewi Bunga, *The Legal Protection of Atypical Workers In Industry 4.0 In Indonesia*, Malaysian Journal of Syariah and Law, (Vol. 8 No. 2, 2020), hlm.31-40.

<sup>10</sup> *Ibid.*

ataupun *live streaming* yang merupakan siaran langsung dari kegiatan sang *content creator* dan penontonnya dapat berinteraksi langsung dengan mereka, yang menyampaikan pesan secara daring melalui karya mereka yang disebarluaskan melalui media sosial, seperti Facebook, Instagram, Twitch, dan YouTube. *Content creator* sendiri dapat didefinisikan sebagai *brand* yang menyebarkan data yang ditransformasikan ke dalam suatu foto, video, serta tulisan yang selanjutnya disebut sebagai konten.<sup>11</sup> *Content creator* dapat didefinisikan sebagai *brand* karena mereka mengembangkan citra dan persona yang konsisten yang dapat memengaruhi keputusan orang lain melalui konten mereka, menciptakan pengalaman unik bagi pengikut mereka serta tidak terikat pada satu orang saja,<sup>12</sup> sehingga membuat mereka dikenal sebagai identitas tertentu yang terkait dengan *niche* tertentu. Mereka mengumpulkan ide, data, serta melakukan riset dan membuat konsep untuk menghasilkan konten. Selain itu, mereka juga membangun hubungan secara *virtual* melalui konten-konten yang diunggahnya. Hubungan ini merupakan hubungan yang terjalin antara dua belah pihak maupun lebih melalui media komunikasi serta menjadi tanggung jawab *content creator* untuk menjaga hubungan itu sebagai hubungan yang baik serta positif.<sup>13</sup>

Trend *content creator* yang melakukan *livestreaming* semakin hari semakin meningkat dengan melandanya pandemi pada tahun 2020, di mana penonton serta *content creator* memiliki waktu yang lebih untuk berkegiatan sebab *work from home*, serta *lockdown* yang menyebabkan banyak orang hanya beraktivitas di dalam rumah. Karena itu, tidak sedikit dari mereka yang memilih untuk *livestreaming* agar dapat membuat konten sembari berinteraksi dengan penontonnya secara langsung, berbagi pengalaman pribadi, aktivitas kreatif, dan masih banyak hal lagi yang para *content creator* ini bagikan dengan penontonnya secara langsung. Walaupun sebelumnya para penikmat *content creator* lebih fokus kepada *content creator* yang ril, terdapat trend *virtual YouTuber* atau *Vtuber* di Asia Timur yang semakin hari semakin bertambah

---

<sup>11</sup> Mega Mutia Maeskina dan Dasrun Hidayat, *Adaptasi Kerja Content Creator Di Era Digital*, Jurnal Communio: Jurnal Ilmu Komunikasi, (Vol. 11 No. 1, 2022), hlm. 20-30

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> *Ibid.*

popularitasnya, bahkan merambat ke dunia internasional. Saking populernya, banyak perusahaan di Jepang dan Tiongkok berinvestasi ke dalam *virtual YouTuber* dan mengarah pada pembentukan agensi-agensi *virtual YouTuber* untuk mengelola serta memantau para *content creator* virtual ini. Di sini, agensi seringkali merupakan pengusaha, baik terdaftar di suatu negara ataupun tidak, yang bekerja sama dengan pengisi suara yang dipanggil *nakanohito* (中之人) dalam bahasa Jepang, dengan menandatangani perjanjian kerja sama dengan mereka.

*Vtuber* sendiri merupakan avatar virtual yang dianimasi dan menampilkan pertunjukan dalam *livestreaming* atau *video on demand*,<sup>14</sup> tetapi lebih lumrah melakukan *live stream* dibanding *video on demand*. Avatarnya sendiri seringkali diperankan oleh seorang *nakanohito* dan seringkali melakukan *livestreaming* menggunakan avatar 2D (dua dimensi) setengah badan yang dibuat menggunakan perangkat lunak seperti *Live2D* yang dapat menangkap gerakan wajah *nakanohito* dan menggerakkan ekspresi wajah avatar.<sup>15</sup> Para *Vtuber* ini dapat bekerja sebagai individu atau di bawah naungan suatu agensi. Beberapa agensi *Vtuber for-profit*, seperti Nijisanji dan Hololive, memiliki lebih dari 20 *Vtuber* di bawah kontrak kerja sama secara paralel. Sejauh ini, *Vtuber* yang bekerja di bawah naungan agensi korporat telah menarik penonton yang lebih banyak dibanding *Vtuber* yang bekerja sebagai individu, melihat bahwa 94 dari 100 *Vtuber* yang paling diikuti atau di-*subscribe* di YouTube berasal dari agensi.<sup>16</sup> Selain itu, dapat dilihat pula dari statistik pendapatan *superchat* di YouTube didominasi oleh *Vtuber* yang berasal dari agensi Jepang, Hololive.<sup>17</sup> Dengan pemasukan yang tidak kecil pula, berbagai pihak berusaha untuk mengikuti kesuksesan agensi *Vtuber* yang meraup berjuta dollar dari *Vtuber* yang berada di bawah

---

<sup>14</sup> Zhichong Lu et al., *More Kawaii than a Real-Person Live Streamer: Understanding How the Otaku Community Engages and Perceives Virtual YouTubers*, Proceedings of the 2021 CHI Conference on Human Factors in Computing Sciences, hlm. 1-14.

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> Teddy Cambosa, *Hololive Vtubers Dominate Top 10 List of Most Super Chats Received*, <https://animecorner.me/hololive-Vtubers-dominate-top-10-list-of-most-super-chats-received/#:~:text=Despite%20being%20no%20longer%20active,US%241.48%20million%20through%20superchats> diakses 30 Oktober 2022.

naungan mereka. Di Indonesia sendiri, terdapat beberapa agensi *Vtuber*, seperti AOI ID, Livium Pro, dan Virtunix, di mana AOI ID sendiri telah membuka audisi bagi orang-orang yang tertarik menjadi *nakanohito Vtuber* yang mereka akan kelola, tertanggal 1-17 Juni 2022,<sup>18</sup> dan mengumumkan awal kegiatan mereka sebagai *Vtuber* atau dikenal juga sebagai debut mereka pada 16 Oktober 2022.<sup>19</sup> Walaupun pendapatan bersih dari agensi *Vtuber* Indonesia belum bisa sebanding dengan agensi internasional seperti Hololive dan Nijisanji, dengan donasi yang terkumpul oleh Kye Hart, salah satu *Vtuber* dari Virtunix, tercatat mendapatkan Rp. 2.560.000,- (dua juta lima ratus enam puluh ribu rupiah) dari laman platform *trakteer*-nya pada 30 Oktober 2022,<sup>20</sup> tidak bisa dibantah bahwa ada antusiasme menjadi *Vtuber* dan membangun suatu komunitas virtual yang memiliki nilai ekonomis.

Kini muncul pertanyaan bagaimana hak atas pekerjaan yang layak berlaku dan ditegakkan bagi *nakanohito Virtual YouTuber* yang bekerja sama dengan suatu agensi serta pengaturannya bagi para *Virtual YouTuber* dan agensi Indonesia. Jika merujuk kepada Perjanjian Kerjasama Virtunix dengan *Vtuber*, para *nakanohito* menandatangani suatu perjanjian yang memuat berbagai Pasal mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak yang dapat menimbulkan kekhawatiran dalam sudut pandang kesehatan fisik maupun mental, karena dalam esensinya, *nakanohito* Indonesia yang menjadi *Vtuber* merupakan swa-pekerja atipikal yang bekerja sama dengan agensi dalam mencari keuntungan. Pertama, perjanjian yang kedua pihak ini tanda tangani merupakan kesepakatan untuk mencari keuntungan selama 12 (dua belas) bulan semenjak ditanda tangani kedua belah pihak, di mana pendapatan yang akan diterima oleh *Vtuber* tidak tetap; semua pendapatan berasal dari "... donasi, penjualan merchandise, pengiklanan, membership, sponsorship, dan bentuk usaha lainnya ...,"<sup>21</sup> di mana Virtunix akan memotong 30% terlebih dahulu sebagai uang kompensasi

---

<sup>18</sup> AOI ID, [https://twitter.com/circle\\_aoi/status/1542707220860633089?s=20&t=11taUoxPf28yOWIEjR7ITA](https://twitter.com/circle_aoi/status/1542707220860633089?s=20&t=11taUoxPf28yOWIEjR7ITA) diakses pada 30 Oktober 2022.

<sup>19</sup> AOI ID, [https://twitter.com/circle\\_aoi/status/1581638452763709441?s=20&t=11taUoxPf28yOWIEjR7ITA](https://twitter.com/circle_aoi/status/1581638452763709441?s=20&t=11taUoxPf28yOWIEjR7ITA) diakses pada 30 Oktober 2022.

<sup>20</sup> Virtunix, Kye Hart, <https://trakteer.id/kyehart> diakses pada 30 Oktober 2022.

<sup>21</sup> Lampiran 1.

investasinya kepada *Vtuber* bersangkutan. Selain itu, terdapat klausul yang mewajibkan *Vtuber* untuk “Memproduksi minimal 2 (dua) konten dalam bentuk Live stream, video, mosi, atau lain sebagainya di YouTube, Twitch, atau platform digital lainnya dalam satu minggu” tanpa disebutkan jam kerja mereka.<sup>22</sup> Dalam arti lain, *Vtuber* dikompensasi per pekerjaan dan hasil pekerjaan yang dilakukannya dan tidak dibayar secara berkala dengan nilai yang sudah pasti, tidak seperti pekerja tipikal saat bekerja di bawah majikan. Di sini, para *Vtuber* memiliki perjanjian dengan agensinya di mana kedua belah pihak dianggap setara, tetapi beban kerja sang *Vtuber* memiliki risiko tinggi. Kompensasi mereka berfluktuasi berdasarkan hasil, dan mereka diwajibkan untuk membuat 2 (dua) konten per minggu tanpa jam kerja yang tetap. Hal ini dapat menyebabkan agensi menekan *Vtuber* untuk bekerja lebih lama untuk mendapatkan uang yang akan dibagi dengan agensi. Mengingat bahwa tertanggal 27 Februari 2023 hanya terdapat 40 *Vtuber* di Indonesia yang memiliki lebih dari 100.000 (seratus ribu) subscribers di channel YouTube mereka dan 27 diantara mereka beroperasi di bawah agensi,<sup>23</sup> Kemungkinan agensi *Vtuber* menekan mereka untuk bekerja lebih lama sangat mungkin terjadi.

Model kerjasama yang dilakukan Virtunix ini sudah lumrah digunakan oleh para agensi *Vtuber*. Dalam salah satu video potongan *live stream*-nya, Higuchi Kaede, seorang *Vtuber* yang bekerja di bawah agensi Jepang Nijisanji, menjelaskan bahwa ia mendapatkan pendapatan dari penjualan *voice pack* di platform BOOTH, pemasangan iklan di YouTube, konser, promosi *game*, serta penjualan produk musik seperti CD, namun tidak mengingggung sedikitpun mengenai pengupahan tetap melainkan menyinggung bahwa uang tersebut akan masuk ke dalam rekening Nijisanji terlebih dahulu sebelum masuk ke dalam rekeningnya.<sup>24</sup> Perjanjian kerja sama antara agensi dan *Vtuber* tidak memiliki peraturan khusus yang membahas kondisi kerja yang

---

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> Valentino Ringo, *IDVtuber List 2.0*, [https://docs.google.com/spreadsheets/d/1C5SvTo6h4jqP4A7YQSi3U8B\\_KWU6omfOLNCKNg0kt08/edit#gid=827493302](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1C5SvTo6h4jqP4A7YQSi3U8B_KWU6omfOLNCKNg0kt08/edit#gid=827493302) diakses pada 27 Februari 2023.

<sup>24</sup> *Vtuber For All*, **【ENG SUB】** *How much do Vtubers earn? [Behind the scenes]*, <https://www.youtube.com/watch?v=u2fGW5Lt9jw> diakses pada 16 Desember 2022

memenuhi kesejahteraan fisik dan mental pembuat konten. Ketiadaan ini secara tidak langsung memengaruhi produktivitas kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dalam arti lain, secara sekilas, belum terdapat peraturan yang memperhatikan kondisi kerja swa-pekerja atipikal di Indonesia. Ini terlihat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang hanya fokus pada pekerja atau buruh yang bekerja di bawah majikan dan terdapat hubungan diperatas diantara mereka. Dalam arti lain, posisi *virtual YouTuber* sebagai *content creator* Indonesia dan agensi Indonesia dalam perjanjian kerjasama mereka berdasarkan ketentuan ketenagakerjaan Indonesia tidak jelas dan haknya terhadap pekerjaan yang layak. Berdasarkan uraian di atas, menarik untuk diteliti dalam bentuk skripsi dengan judul:

**“PERLINDUNGAN TERHADAP HAK UNTUK BEKERJA SECARA LAYAK BAGI *VIRTUAL YOUTUBER* SEBAGAI *CONTENT CREATOR* DALAM KONTEKS HUKUM KETENAGAKERJAAN”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berkaitan dengan uraian latar belakang di atas dan untuk membatasi pokok kajian, maka perlu diidentifikasi beberapa permasalahan yang akan dibahas dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hakikat hukum kerjasama antara agensi dengan *Virtual YouTuber* menurut hukum Indonesia?
2. Bagaimana Indonesia seharusnya meregulasi dan menjamin perlindungan hak untuk bekerja secara layak bagi *Virtual YouTuber* sebagai *content creator*?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan hukum ini adalah mengidentifikasi apakah hak atas pekerjaan yang layak atau *decent work* dalam konteks hukum ketenagakerjaan internasional, seperti yang tertera dalam *The Decent Work*

*Agenda* yang dicetuskan oleh *International Labour Organization* serta berbagai artikel ilmiah mengenai *decent work*, terhadap *Virtual YouTuber* sebagai *content creator* yang bekerja sama dengan suatu agensi telah terciptakan dan bagaimana Indonesia sendiri sebaiknya meregulasi serta menjamin perlindungan hak untuk bekerja secara layak bagi kedua pihak ini.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan terhadap literatur pengetahuan hukum yang bersangkutan dengan hukum ketenagakerjaan, lebih khususnya lagi mengenai *precarious work*, *atypical work*, dan *decent work*. Dari sini, diharapkan bahwa penelitian dapat menjadi bermanfaat bagi masyarakat serta civitas academica Universitas Katolik Parahyangan Bandung jika hendak mendalami permasalahan ini.

##### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan oleh agensi *Vtuber* yang berasal dari Indonesia sebagai acuan dalam membuat perjanjian kerjasama bersama *Vtuber* agar dapat membuat klausula-klausula yang menjamin *decent work* bagi *Vtuber* yang tidak hanya akan menguntungkan kedua belah pihak, namun juga membuat *Vtuber* merasa nyaman untuk bekerja dalam jangka waktu lama bersama agensi tersebut. Penelitian ini juga dapat digunakan oleh *Vtuber* untuk mengidentifikasi apakah perjanjian kerjasama yang ditawarkan oleh agensi dapat menunjang suatu lingkungan kerja yang berkelanjutan.

#### **1.5 Metode Penelitian**

Guna mencapai tujuan dan hasil penelitian yang baik, maka data dikumpulkan dan diidentifikasi untuk kemudian dianalisis. Penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

## 1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif disertai dengan multi dan interdisipliner. Penelitian hukum yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti yang menitikberatkan pada peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini, penelitian yuridis normatif berarti suatu metode yang menganalisis data sekunder yang diperoleh dari studi kepustakaan serta hukum positif.<sup>25</sup> Selain itu, penelitian hukum multi dan interdisipliner merupakan penelitian hukum yang menggunakan cara berpikir serta verifikasi ilmu lain, seperti psikologi. Penelitian ini akan menggunakan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan, hukum positif internasional, serta hukum positif Indonesia.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan atau studi dokumen, yaitu dengan melakukan penelusuran serta analisis terhadap bahan pustaka atau data sekunder berupa dokumen-dokumen atau buku-buku, literatur-literatur yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang dibahas.<sup>26</sup> Adapun inventarisasi bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) metode pengumpulan data, yaitu:

### a. Bahan hukum primer, yaitu:

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

---

<sup>25</sup> Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 13.

<sup>26</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), 1986), hlm. 51.

- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
  - Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
  - Konvensi, deklarasi, serta program mengenai ketenagakerjaan yang dibuat oleh *International Labour Organization*, seperti program *International Classification of Status in Employment (ICSE)*;
  - Perjanjian kerjasama agensi Virtunix dengan *talent*.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu buku-buku, artikel, dan hasil penelitian yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer,<sup>27</sup> seperti jurnal analisis terhadap undang-undang ketenagakerjaan, *content creator*, dan cara kerja mereka; dan
- c. Bahan hukum tersier, yaitu semua bahan yang memberikan petunjuk serta penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder,<sup>28</sup> seperti kamus dan ensiklopedia.

### 3. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan spesifikasi penelitian deskriptif analitis, yaitu metode yang mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap fakta-fakta hukum secara menyeluruh dan mengkaji secara sistematis dalam rangka mencari hakikat hubungan hukum antara Virtual YouTuber dengan agensinya serta bagaimana Indonesia seharusnya meregulasi dan menjamin perlindungan hak untuk bekerja secara layak bagi *Virtual YouTuber* sebagai *content creator*, lalu memberikan kesimpulan berdasarkan analisis menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> I Ketut Suardita, *Pengenalan Bahan Hukum (PBH)*, (Bali: Universitas Udayana, 2017), hlm. 2.

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Grafindo, 2006), hlm. 10.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini akan berisikan penguraian permasalahan-permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini dan terdiri dari sub-bab meliputi latar belakang, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : KONSEP PEKERJA, PEKERJAAN, HAK UNTUK BEKERJA, DAN BEKERJA SECARA LAYAK**

Bab ini akan berisikan penguraian mengenai konsep pekerja beserta pekerjaan, jenis-jenis pekerja yang termasuk di dalamnya, seperti pekerja tipikal dan atipikal, hak untuk bekerja, dan hak untuk bekerja secara layak berdasarkan berbagai konvensi, deklarasi, serta program yang dicetuskan oleh *International Labour Organization*.

### **BAB III : *CONTENT CREATOR* DAN *VIRTUAL YOUTUBER* SEBAGAI PEKERJA**

Bab ini akan berisikan penguraian mengenai konsep *content creator*, apakah *content creator* dianggap sebagai pekerja berdasarkan berbagai konvensi, deklarasi, serta program *International Labour Organization*, dan *Virtual YouTuber* sebagai *content creator*.

### **BAB IV : PERLINDUNGAN HAK UNTUK BEKERJA LAYAK BAGI *VIRTUAL YOUTUBER* DAN REGULASINYA DI INDONESIA**

Bab ini akan memaparkan pembahasan apakah terdapat suatu perlindungan hak untuk bekerja secara layak bagi *Virtual YouTuber* sebagai *content creator* dengan sebuah *Vtuber agency* dalam konteks hukum ketenagakerjaan internasional serta bagaimana Indonesia seharusnya meregulasi dan menjamin perlindungan hak untuk bekerja secara layak bagi *Virtual YouTuber* sebagai *content creator*, mengetahui bahwa Indonesia belum memiliki instrumen hukum yang melindungi para *content creator*.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini akan menguraikan kesimpulan permasalahan, jawaban atas permasalahan yang dirumuskan dalam rumusan masalah dengan mengaitkannya pada teori-teori serta mencantumkan pula solusi dan/atau saran terkait permasalahan yang diteliti.