

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Pekerjaan sebagai *personal assistant* dari artis yang juga seorang *content creator* memiliki hubungan kerja yang didasarkan oleh perjanjian kerja yang memenuhi syarat dan unsur perjanjian kerja yang ditetapkan oleh UU Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja dalam hubungan kerja ini tidak dapat berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena pekerjaan *personal assistant* merupakan pekerjaan yang menurut sifat dan jenisnya tidak dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Oleh karena itu, hubungan kerja yang didasarkan oleh perjanjian kerja tentunya memperoleh perlindungan UU Ketenagakerjaan.

Adanya hubungan kerja ini menimbulkan hak dan kewajiban diantara para pihaknya melihat pekerjaan yang dilakukan oleh *personal assistant* artis yang juga merupakan *content creator* tidak dapat dikatakan pekerjaan yang dapat selesai dalam waktu tertentu maupun pekerjaan yang hanya melakukan jasa tertentu, sehingga jelas bahwa terkait hak dan kewajiban antara pihak tersebut dilindungi UU Ketenagakerjaan. Meskipun UU Ketenagakerjaan mengatur terkait perlindungan hak-hak pekerja seperti upah, waktu kerja, waktu lembur, waktu istirahat, serta kesehatan dan keselamatan kerja, pada realitanya pekerjaan sebagai *personal assistant* sering kali tidak memiliki kejelasan dalam perjanjian kerjanya mengenai hak-hak tersebut yang seharusnya ia dapatkan.

Hak-hak tersebut merupakan hak-hak dasar yang seharusnya diperoleh *personal assistant* melihat karakteristik pekerjaan *personal assistant* yang fleksibel dan memiliki beban kerja berlebihan. Perlindungan terhadap hak-hak seperti hak waktu kerja, hak waktu lembur, hak waktu istirahat yang berkaitan dengan upah dari *personal assistant* juga melindungi *personal assistant* dari eksploitasi. Selain itu, melihat faktor lain seperti lingkungan kerja, beban kerja, atau lainnya, kesehatan dan keselamatan kerja dari *personal assistant* juga merupakan hal

penting yang harus dilindungi karena dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun mental dari pekerja tersebut.

Hak-hak dasar lainnya yang seharusnya juga didapatkan *personal assistant* merupakan hak istirahat, hak tidak bekerja karena alasan tertentu, hak tidak wajib bekerja pada hari-hari libur, dan hak-hak bagi pekerja perempuan. Hak dasar bagi pekerja perempuan seperti terkait hak waktu kerja malam, hak tidak bekerja apabila ia mengalami sakit pada masa haid, melahirkan, hamil, keguguran dan hak terkait memperoleh kesempatan untuk menyusui anaknya yang harus dilakukan selama waktu kerja. Hak dasar bagi pekerja perempuan ini juga harus diterima bagi *personal assistant* karena dimungkinkan apabila artis tersebut perempuan maka ia akan lebih nyaman memiliki *personal assistant* yang juga merupakan perempuan.

Namun sangat disayangkan perlindungan bagi *personal assistant* artis yang juga *content creator* masih belum dapat dilindungi oleh UU Ketenagakerjaan secara jelas. Hal ini terlihat bahwa UU Ketenagakerjaan masih mengatur pekerjaan secara konvensional dan belum terdapat pengaturan terkait perlindungan pekerja seperti *personal assistant* yang dapat dikatakan tergolong dalam sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, pekerja *personal assistant* berhak mendapatkan hak-hak yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dari artis yang juga *content creator* yang seharusnya memperoleh perlindungan secara jelas oleh UU Ketenagakerjaan.

## **4.2 Saran**

Melihat penjelasan di atas diperlukannya kejelasan terkait hal-hal yang harus secara jelas diperjanjikan antara *personal assistant* dengan pemberi kerjanya yang merupakan artis sebagai *content creator* juga. Dalam hal-hal yang perlu diperjelas dalam perjanjian kedua belah pihak tentunya perlu kesadaran dari pekerjanya sendiri. Hal ini berkaitan dengan hak-hak yang akan didapatkan pekerja dan perlindungannya apabila ia melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan aturan yang ada seperti UU Ketenagakerjaan.

Terkait perjanjian kerjanya sendiri harus dinyatakan bahwa perjanjian *personal assistant* dengan artis yang juga sebagai *content creator* harus didasarkan oleh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja yang dilakukan oleh *personal assistant* dengan artisnya tidak dapat berbentuk Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu (PWKT) atau perjanjian melakukan jasa tertentu karena melihat sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh *personal assistant* tidak dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang dapat diperjanjikan menggunakan PKWT atau perjanjian melakukan jasa tertentu. Selain itu perjanjian keduanya harus dibuat secara tertulis untuk menghindari kerugian yang dihadapi oleh pekerja. Hal ini berguna untuk memberikan kekuatan hukum apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak terkait hal-hal yang diperjanjikan.

Dalam perjanjian kerja antara *personal assistant* dan artisnya yang juga sebagai *content creator* harus secara jelas menyatakan hal-hal terkait hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak yang disepakatinya. Hal-hal yang harus ada dalam perjanjian antara keduanya tentunya terkait pekerjaan apa yang harus dilakukan oleh *personal assistant*, waktu kerja, waktu lembur, waktu istirahat, hari libur dan cuti, upah, dan terkait hak keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam perjanjian kerja terkait kesepakatan waktu kerja apabila waktu kerjanya fleksibel dapat dibuat kesepakatan bahwa waktu kerja *personal assistant* akan dihitung dimulai dari pekerja tersebut melakukan pekerjaan yang diperjanjikannya. Contohnya *personal assistant* melakukan pekerjaannya mulai dari pukul 07.00 pagi hingga 10.00 pagi dan melakukan pekerjaannya kembali bekerja pada pukul 12.00 siang hingga 16.00 sore, maka hal tersebut yang dihitung sebagai waktu kerja dari seorang *personal assistant*. Oleh sebab itu, dalam perjanjian kerja pemberi kerja harus secara jelas menyatakan waktu kerja yang diberlakukan, sehingga apabila melewati waktu kerja yang disepakati maka dihitung sebagai waktu lembur.

Selain itu, pemberi kerja juga harus memberikan waktu istirahat yang jelas apabila ia bekerja selama 6 hari dalam seminggu maka seorang *personal assistant* harus diberikan 1 hari untuk beristirahat atau bekerja selama 5 hari dalam seminggu maka seorang *personal assistant* harus diberikan 2 hari untuk beristirahat. Hal ini berkaitan juga dengan hak kesehatan dari pekerjaannya sendiri. Dalam perjanjian kerja juga harus dinyatakan terkait hak cuti atau hak hari libur resmi bagi pekerja. Hak tersebut dapat diberi batasan melihat kembali dalam ketentuan waktu kerja yang berlaku. Misalnya, seorang *personal assistant* bekerja mengikuti artisnya yang hanya melakukan pekerjaan selama 3 hari, namun 3 hari kerja tersebut sama dengan

jumlah waktu kerja setara dengan kerja selama 6 hari untuk mendapatkan waktu hak istirahat 1 hari atau 5 hari untuk mendapatkan waktu hak istirahat 2 hari.

Terkait upah hal ini tentunya menjadi hal yang paling utama dan penting bagi pekerja untuk dinyatakan dalam perjanjian kerja. Tentunya pemberi kerja harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya serta tidak boleh dibawah upah minimum yang berlaku. Pemberi kerja juga harus secara jelas menyatakan dalam perjanjian bahwa segala biaya dalam melakukan pekerjaan merupakan tanggung jawab pemberi kerja. Contohnya tak jarang seorang artis harus melakukan pekerjaan keluar kota atau bahkan keluar negeri maka artis tersebut harus menanggung biaya perjalanan *personal assistant* yang bekerja dengannya. Selain itu, dalam perjanjian kerja harus secara jelas menyatakan terkait pemberi kerja harus mendaftarkan atau bertanggung jawab terkait jaminan sosial *personal assistant* baik jaminan sosial kesehatan maupun jaminan sosial ketenagakerjaan.

Dalam memberikan perlindungan hak-hak bagi pekerja seperti *personal assistant* diperlukannya aturan hukum yang mengikat dan melindunginya, sehingga diperlukannya campur tangan pemerintah. Melihat dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Ciptaker pengaturan terkait perlindungan pekerja seperti *personal assistant* masih belum cukup dinyatakan secara tegas. Oleh sebab itu, pemerintah diperlukan untuk membuat aturan seperti ketentuan waktu kerja apabila pekerjaan tersebut memiliki sifat atau jenis pekerjaan yang dapat dilakukan secara fleksibel. Seperti yang dijelaskan diatas *personal assistant* merupakan pekerjaan yang tidak konvensional dan menjadi pekerjaan yang banyak ditemui pada masa ini, sehingga diperlukan pengaturan secara jelas terkait hak-hak serta perlindungan bagi pekerja dalam bidang ini. Tak hanya pengaturan terkait hak-hak serta perlindungannya, diperlukan juga pengaturan terkait untuk menghindari adanya kerja eksploitasi dan menghindari hal-hal yang merugikan bagi pemberi kerja atau artis. Pengaturan yang dapat dibuat atau ditetapkan oleh pemerintah seperti seorang artis hanya boleh membuka *recruitment* lebih dari satu *personal assistant* apabila waktu kerja artis tersebut sudah melebihi 7 jam/hari dan 40 jam/minggu dalam 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Dengan adanya peraturan tersebut menghindari pelanggaran hak-hak bagi *personal assistant* serta menghindari adanya pelanggaran hak upah dan lainnya apabila artis

tersebut tidak mampu lagi memenuhi tanggung jawabnya. Selain terkait hak-hak pekerja, pemerintah juga harus mengatur terkait sanksi administratif maupun sanksi pidana dan cara penyelesaian yang harus ditetapkan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerjaan seperti *personal assistant*.

## Daftar Pustaka

### Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856

Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5472

Peraturan Pemerintahan Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

### Buku

Abdul Wahin, Rohadi, Siti Malikhatun Badriyah. *Serba-Serbi Memahami Hukum Perjanjian Di Indonesia*. Sleman: Penerbit Deepublish, 2022.

D.C.Tyas. *Ketenagakerjaan di Indonesia* . Semarang: Alprin, 2010.

Edib, Lathifah. *Menjadi Kreator Konten Di Era Digital*. Yogyakarta : DIVA Press, 2021.

Eni Mahawati, et. al. *Analisis Bahan Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.

Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara, 2020.

Ibrahim, Jonaedi Efendi dan Johnny. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Depok : Prenadamedia Group , 2018.

Kusuma, Zaeni Asyhadie dan Rahmawati. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.

Parlin Dony Sipayung, et.al,. *Hukum Ketenagakerjaan* . Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022.

- Rahayu, Eka Putri. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Pradina Pustaka, 2022.
- Rahim, A. *Dasar-Dasar Hukum Perjanjian Perspektif Teori Dan Praktik*. Makasar: Humanitier Genius, 2022.
- Subekti, R. *Aneka Perjanjian*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1995.
- Suhartini, Endeh. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Depok: PT Raja Grafindo, 2020.
- Sulaiman, Abdullah. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya, 2019.
- Wijaya, Andika. *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.
- Wijayanti, Asri. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Bandung: Lubuk Agung, 2011.

### **Jurnal**

- Bryllian Abraham Titihalawa, Barzah Latupono, Dezonda Rosiana Pattipawe. "Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial." *Jurnal PATTIMURA Law Study Review (Vol. 1 No. 1)*, 2023.
- Cahyono, Anang Sugeng. "Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Di Indonesia." *Jurnal Publiciana (Vol. 9 No. 1)*, 2016.
- Danuari, Muhammad. "Perkembangan Dan Transformasi Teknologi Digital." *Jurnal Ilmiah INFOKAM (Vol. 6 No. 2)*, 2019.
- Darmayanti, Erni. "Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan." *Jurnal Cendekia Hukum (Vol. 3 No. 2)*, 2018.
- Efrita, et. al. "Mengenal Lebih Dekat Perbedaan BPJS Ketenagakerjaan Dan BPJS Kesehatan." *Jurnal Fusion (Vol. 3 No. 3)*, 2023.
- Fregy Andhik Perkasa, M. Adaninggar, Mustika Mega Wijaya. "Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia ." *Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan (Vol. 1, No. 1)*, 2024.
- Gani, Evy Savitri. "Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia ." *Jurnal Tahkim (Vol. XI, No. 1)*, 2015.
- Irwan, Saharuddin, Muh. Akbar FhadSyahril. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja ." *Jurnal Ligitasi Amsi (Vol. 10, No. 14)*, 2023.
- Kasiona, Yulius. "Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Di Perusahaan Menurut Hukum Positif." *Jurnal EKonomi dan Kewirausahaan (Vol. 7 No. 1)*, 2007.
- Kunarti, Siti. "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Dinamika Hukum (Vol. 9 No. 1)*, 2019.
- Kurnia, Novi. "Perkembangan Teknologi Komunikasi Dan Media Baru : Implikasi Terhadap Teori Komunikasi." *Jurnal Komunikasi (Vol. 6 No. 2)*, 2005.

Muhtarom, M. "Asas-Asas hukum Perjanjian : Suatu Landasan Dalam Pembuatan Kontrak." *Jurnal SUHUF (Vol. 26 No. 1)*, 2014.

Sinaga, Niru Anita. "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan ." *Jurnal Ilmiah* , 2017.

### **Sumber Internet**

Fimela Editor, *Asisten Pribadi Berdedikasi 24 Jam Sehari!*, Fimela (9 Januari 2013)

*International Labour Organization, Keselamatan dan Kesehatan Sebagai Inti Utama Pekerjaan Masa Depan : Membangun Berdasarkan Pengalaman Selama 100 Tahun*, <https://www.ilo.org/media/409651/download>

CNN Indonesia, *Apa itu Endorse? Ini Pengertian, Manfaat, dan Cara Kerjanya*, CNN Indonesia (12 Juli 2023).

Abrar firdiansyah, Content Creator; *Arti, Tugas, Skill, Jenjang Karier, & Cara Menjadinya*, Glints.com (13 November 2023)