

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS HUKUM

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi

Nomor : 429/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2014

**Tinjauan Yuridis-Sosiologis Mengenai Pemenuhan Hak-Hak Normatif Bagi Pekerja
Harian Lepas *Daily Worker* di Dalam Perjanjian Kerja Antara Pekerja Harian
Lepas *Daily Worker* Dengan Hotel X Bandung**

OLEH

Nama : BENITTA MELIANTHA

NPM : 2014200099

PEMBIMBING

Prof. Dr. Catharina Dewi Wulansari, S.H., M.H., S.E., M.M.



Penulisan Hukum

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

2018



**Disetujui Untuk Diajukan Dalam Sidang
Ujian Penulisan Hukum Fakultas Hukum
Universitas Katolik Parahyangan**

Pembimbing

(Prof. Dr. Catharina Dewi Wulansari, S.H., M.H., S.E., M.M.)

Dekan

(Dr. Tristam Pascal Moeliono, S.H., M.H., LL.M.)



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 bertandatangan di bawah ini:

Nama : Benitta Meliantha

NPM : 2014200099

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

**“TINJAUAN YURIDIS-SOSIOLOGIS MENGENAI
PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF BAGI PEKERJA HARIAN LEPAS
DAILY WORKER DI DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA
HARIAN LEPAS *DAILY WORKER* DENGAN HOTEL X BANDUNG”**

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:

- a. secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan/ atau
- b. 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, 2 Agustus 2018

Mahasiswa Penyusun Karya Ilmiah/Karya Penulisan Hukum



Nama: Benitta Meliantha

NPM: 20142000099

ABSTRAK

Pekerja harian lepas yang dikenal dalam bidang perhotelan terdiri atas tiga jenis, yakni *trainee*, *casual*, dan *daily worker*. *Trainee* dilakukan oleh seseorang yang sedang menjalani masa pembelajaran (magang). *Casual* dilakukan pada saat hotel sangat membutuhkan pekerja yang sangat banyak. *Daily worker* akan bekerja sekitar lima sampai enam hari dalam satu minggunya. Seorang *daily worker* memiliki beban yang lebih besar daripada kedua pekerja harian lepas lainnya. Disaat hotel lain hanya membuat perjanjian kerja lisan dengan pekerja harian lepas *daily worker*, Hotel X merupakan salah satu Hotel yang membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja harian lepas *daily worker*-nya. Hal ini membuktikan bahwa pentingnya untuk mengkaji mengenai keabsahan perjanjian yang disepakati para pihak, pemenuhan hak-hak normatif yang terdapat di dalam perjanjian kerja antar para pihak dan efektivitas dari peraturan perundang-undangan terhadap perjanjian kerja para pihak.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan penelitian lapangan berupa metode kualitatif dengan jenis partisipatoris. Metode ini dilakukan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian. Metode ini diterapkan dengan tujuan agar peneliti dapat mendapatkan data yang akurat dengan mengenal seluruh pekerja harian lepas *daily worker* lebih dekat. Selain itu, peneliti dapat merasakan langsung mengenai keuntungan maupun kesusahan yang dialami sebagai pekerja harian lepas *daily worker*.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, sesuai dengan Pasal 52 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, perjanjian yang dibuat oleh pekerja harian lepas *daily worker* dengan Hotel X terbukti sah. Apabila bercermin pada Pasal 1338 KUHPerdara, yang menyebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Dapat diketahui bahwa, Perjanjian Kerja yang disepakati para pihak haruslah dilaksanakan dengan baik seperti layaknya berlaku sebagai undang-undang. Selanjutnya, apabila telah dibuktikan bahwa perjanjian tersebut adalah sah, namun belum tentu seluruh peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perjanjian tersebut telah tercantum di dalam Perjanjian Kerja antar para pihak. Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1339 KUHPerdara, yang menyebutkan bahwa suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang. Dari ketentuan isi Pasal tersebut, dapat diketahui bahwa walaupun tidak ditegaskan dalam perjanjian tersebut bahwa terdapat hak dan kewajiban yang harus diemban oleh para pihak, akan tetapi segala sesuatu yang menurut undang-undang mengaturnya juga mengikat para pihak. Hal ini berkaitan dengan dipenuhi atau tidaknya hak maupun kewajiban tersebut di dalam perjanjian kerjanya. Hak-hak normatif bagi pekerja harian lepas *daily worker* di dalam perjanjian kerja yang disepakati para pihak belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dikarenakan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Untuk Tenaga Kerja Harian hanya sepenuhnya memenuhi

ketentuan mengenai cara pembayaran upah untuk pekerja harian lepas *daily worker*. Sedangkan, mengenai waktu kerja, waktu istirahat mingguan, waktu istirahat antar jam kerja, waktu kerja lembur, pekerja perempuan, upah lembur, keselamatan dan kesehatan, kesejahteraan serta penyampaian daftar pekerja harian lepas pun tidak ditegaskan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Untuk Tenaga Kerja Harian. Efektivitas peraturan perundang-undangan terhadap perjanjian kerja dalam hubungan kerja antara Hotel X dan pekerja harian lepas *daily worker* terbukti belum efektif dilaksanakan. Apabila ditinjau dari faktor-faktor yang menentukan efektif atau tidaknya suatu aturan yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, terlihat bahwa tidak semua faktor dapat terpenuhi. Hal ini dikarenakan pihak-pihak dalam penelitian ini menunjukkan ketidakpahaman dan ketidaksesuaian antara sebagian pengaturan di bidang ketenagakerjaan dengan pelaksanaannya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan atas hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas petunjuk, berkat dan anugerah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan hukum yang berjudul **“Tinjauan Yuridis-Sosiologis Mengenai Pemenuhan Hak-Hak Normatif Bagi Pekerja Harian Lepas *Daily Worker* di Dalam Perjanjian Kerja Antara Pekerja Harian Lepas *Daily Worker* Dengan Hotel X Bandung”**

Penulisan Hukum ini disusun sebagai salah satu syarat kelengkapan untuk menyelesaikan program pendidikan sarjana program studi Ilmu Hukum di Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penulisan dan penyelesaian penulisan hukum ini banyak pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan dan doa kepada peneliti. Untuk itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu **Prof. Dr. Catharina Dewi Wulansari, S.H., M.H., S.E., M.M.** sebagai dosen pembimbing, pendidik dan ibu bagi peneliti, yang senantiasa memberikan ilmu, pelajaran, bimbingan serta masukan dari awal penulisan hukum ini hingga akhirnya penulisan hukum ini dapat diselesaikan dengan baik. Peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih pada pihak yang telah mendukung penelitian dalam penulisan hukum ini, diantaranya Pengawas yang bertugas di Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 4 (Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat), Pegawai Divisi Penyelesaian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, Direktur Eksekutif Perhimpunan Hotel dan Restoran Jawa Barat, serta para pihak yang bekerja di Hotel X, yakni *Financial Controller, Financial Controller Corporate, Human Resources Development*, dan Pekerja Harian Lepas *Daily Worker*. Terima kasih untuk informasi dan data-data yang diberikan dalam penulisan hukum ini, sehingga pada akhirnya penulisan hukum ini dapat diselesaikan.

Selain itu, Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada:

-
1. Dr. Tristam Pascal Moeliono, S.H., M.H., LL.M selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
 2. Ibu Niken Savitri, S.H., MCL selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
 3. Ibu Grace Juanita, S.H., M.Kn selaku Wakil Dekan II Bidang Keuangan dan Sumber Daya Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
 4. Ibu Wurianalya Maria Noventy, S.H., LL.M. selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, dan juga sebagai penolong saya untuk mendapatkan Beasiswa Dharmasiswa pada Semester 7 dan 8 kemarin;
 5. Bapak Dr. R. B. Budi Prastowo, S. H., M.H. selaku Kepala Program Studi Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
 6. Bapak Prof. Dr. B. Koerniatmanto Soetoprawiro, S.H., M.H. selaku Dosen Wali peneliti;
 7. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmunya kepada peneliti;
 8. Seluruh pimpinan serta staff tata usaha dan pekarya Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih juga kepada kedua orang tua peneliti, Kakek, Nenek, Om, dan Tante peneliti yang selalu memberikan dukungan serta doa kepada peneliti dalam menyelesaikan penulisan hukum ini. Selain itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih juga kepada Jeremy, Clara dan Hendrik, selaku teman baik peneliti. Terima kasih karena telah datang dalam kehidupan peneliti dan memberikan banyak bantuan, kejutan, kenangan serta motivasi untuk menyelesaikan penulisan hukum ini. Selain itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada Divisi Bendahara HMPSIH 2017/2018, seluruh pengurus dan staff HMPSIH 2017/2018, serta teman-teman dalam satu

bimbingan, teman-teman seperjuangan peneliti dari awal perkuliahan hingga hari ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas doa, dukungannya serta pertolongan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan ini tepat pada waktunya.

Akhir kata peneliti haturkan banyak terima kasih untuk segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Semoga kebaikan tersebut berbuah menjadi berkat yang tercurah dari Tuhan Yang Maha Esa. Peneliti memohon maaf atas segala kekurangan karena peneliti menyadari bahwa penulisan hukum ini jauh dari sempurna. Untuk itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak selalu penulis harapkan. Semoga penulisan hukum ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandung, 11 Juli 2018

Benitta Meliantha
2014200099

DAFTAR ISI

| | halaman |
|---|----------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 8 |
| C. Maksud, Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... | 8 |
| D. Metode Penelitian..... | 9 |
| 1. Metode Pendekatan..... | 9 |
| 2. Data dan Sumber Data..... | 10 |
| 3. Analisis Data..... | 13 |
| E. Sistematika Penulisan..... | 13 |
| | |
| BAB II HUBUNGAN KERJA ANTARA BURUH DAN MAJIKAN | 15 |
| A. Hubungan Kerja..... | 15 |
| 1. Pengertian Hubungan Kerja..... | 16 |
| 2. Unsur-Unsur Hubungan Kerja..... | 16 |
| B. Perjanjian Kerja..... | 19 |
| 1. Pengertian Perjanjian Kerja..... | 20 |
| 2. Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian Kerja..... | 21 |
| 3. Pengelompokkan Perjanjian Kerja..... | 25 |

| | halaman |
|--|----------------|
| 4. Berakhirnya Perjanjian Kerja..... | 32 |
| | |
| BAB III PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DAN PERLINDUNGAN NORMA KERJA BAGI PEKERJA PKWT..... | 35 |
| A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)..... | 35 |
| 1. Pengertian PKWT..... | 35 |
| 2. Prinsip PKWT..... | 37 |
| 3. Syarat-Syarat Pembuatan PKWT..... | 40 |
| 4. Pengelompokkan PKWT..... | 43 |
| 5. Jangka Waktu PKWT..... | 47 |
| B. Perlindungan Norma Kerja Bagi Pekerja PKWT..... | 48 |
| 1. Pekerja Perempuan..... | 48 |
| 2. Waktu Kerja dan Istirahat..... | 49 |
| 3. Upah..... | 51 |
| 4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja..... | 55 |
| 5. Kesejahteraan..... | 58 |
| | |
| BAB IV PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF BAGI PEKERJA HARIAN LEPAS <i>DAILY WORKER</i> DI DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA HARIAN LEPAS <i>DAILY WORKER</i> DENGAN HOTEL X BANDUNG..... | 61 |
| A. Keabsahan Perjanjian yang dibuat oleh Pekerja Harian Lepas <i>Daily Worker</i> dengan Hotel X..... | 61 |
| 1. Kesepakatan Kedua Belah Pihak..... | 69 |
| 2. Kemampuan atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum..... | 70 |

| | halaman |
|---|----------------|
| 3. Adanya Pekerjaan yang Diperjanjikan..... | 72 |
| 4. Pekerjaan yang Diperjanjikan Tidak Bertentangan dengan Ketertiban Umum, Kesusilaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku..... | 74 |
| B. Kesesuaian Hak-Hak Normatif Bagi Pekerja Harian Lepas <i>Daily Worker</i> di Hotel X dengan Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku..... | 84 |
| C. Efektivitas Peraturan Perundang-Undangan terhadap Perjanjian Kerja dalam Hubungan Kerja antara Hotel X dengan Pekerja Harian Lepas <i>Daily Worker</i> | 95 |
| 1. Faktor Hukumnya Sendiri (Undang-Undang)..... | 95 |
| 2. Faktor Penegak Hukum, yakni Pihak-Pihak yang Membentuk maupun Menerapkan Hukum..... | 100 |
| 3. Faktor Sarana atau Fasilitas yang Mendukung Penegakan Hukum..... | 102 |
| 4. Faktor Masyarakat, yakni Lingkungan di mana Hukum tersebut Berlaku atau Diterapkan..... | 104 |
| 5. Faktor Kebudayaan, yakni sebagai Hasil Karya, Cipta dan Rasa yang Didasarkan pada Karsa Manusia di dalam Pergaulan Hidup..... | 108 |
| BAB V PENUTUP | 113 |
| A. Kesimpulan..... | 113 |
| B. Saran..... | 115 |
| DAFTAR PUSTAKA | 119 |
| LAMPIRAN | 125 |

DAFTAR TABEL

| | halaman |
|---|----------------|
| Tabel 4.1. Perbandingan antara Pengaturan Hak-Hak Normatif dalam Perjanjian Kerja dan Bab X UU Ketenagakerjaan serta Peraturan Perundang-undangan yang Berkaitan..... | 87 |

DAFTAR GAMBAR

| | halaman |
|---|----------------|
| Gambar 4.1. Wawancara dengan Pengawas Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 4, di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat..... | 79 |
| Gambar 4.2. Wawancara dengan Pegawai Divisi Penyelesaian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung..... | 100 |
| Gambar 4.3. Wawancara dengan Direktur Eksekutif PHRI Jabar di Kantor PHRI Jabar..... | 104 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Saat ini, telah banyak berdiri hotel di Kota Bandung. Kondisi ini terlihat dari data statistik pertumbuhan berdirinya usaha hotel di Kota Bandung. Mulai dari tahun 2012 jumlah akomodasi hotel meningkat dari angka 340 hotel¹ sampai dengan akhir tahun 2015 mencapai angka 392 hotel.² Meningkatnya usaha hotel tersebut dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti, tujuan wisata, perjalanan dinas, atau tujuan-tujuan lainnya. Hal ini menjadikan hotel saling berkompetisi untuk menunjukkan bahwa hotel mereka lah yang terbaik, karena itu hotel tersebut harus memiliki bidang pelayanan yang baik terhadap konsumennya. Untuk menentukan apakah suatu hotel dapat disebut profesional, hotel tersebut haruslah menunjukkan pelayanannya yang terbaik. Pelayanan ini tentu saja tidak luput dari peran tenaga kerja dalam suatu hotel. Disinilah dibutuhkan tidak saja dari segi kuantitas melainkan kualitas tenaga kerjanya.

Dalam praktiknya, terdapat beberapa jenis pekerjaan tertentu pada bidang perhotelan yang dilakukan oleh pekerja harian lepas, diantaranya *trainee*, *casual*, dan *daily worker*. Ketiga jenis pekerja harian lepas tersebut terdapat pada bidang (*departement*) *food and beverage* maupun *room division*. Jenis pekerjaan yang biasa dilakukan oleh ketiga jenis pekerja harian lepas di atas biasanya adalah jenis pekerjaan yang sifatnya operasional atau teknis misalnya, membawa makanan kepada para tamu, membersihkan meja makan, mengangkat piring dan gelas, dan sebagainya.

¹ Badan Pusat Statistik Kota Bandung, *Kota Bandung Dalam Angka 2012* (Bandung: Badan Pusat Statistik Kota Bandung, 2013) hlm. 249

² Badan Pusat Statistik Kota Bandung, *Kota Bandung Dalam Angka 2015* (Bandung: Badan Pusat Statistik Kota Bandung, 2016) hlm. 169

Pada praktiknya, pekerjaan-pekerjaan tersebut dapat diikat dengan perjanjian kerja baik secara lisan maupun tertulis.

Berangkat dari ruang lingkup yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh, menurut A. N. Molenaar, hukum perburuhan adalah suatu bagian dari hukum yang berlaku, yang mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, buruh dengan pengusaha dan pengusaha dengan pengusaha.³ JHA. Logemann menjelaskan bahwa:⁴

“Siapa atau apa yang dibatasi oleh kaidah hukum perburuhan adalah:

1. Buruh (pekerja), mantan buruh (pekerja), Serikat Buruh (pekerja)
2. Majikan (pengusaha), Organisasi Pengusaha
3. Negara/Penguasa (pemerintah).”

Dari kedua pendapat ahli di atas, dapat terlihat bahwa hukum perburuhan atau ketenagakerjaan mengatur mengenai pekerja, pengusaha, negara serta hubungan kerja antar ketiganya.

Dalam Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian pekerja harian lepas sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 10 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selanjutnya disebut dengan Kepmen PKWT, dijelaskan bahwa untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang

³ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Ed. 1 Cet. 2 (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hlm. 2

⁴ *Id.*, hlm. 4

berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas. Berdasarkan penafsiran gramatikal, pekerja harian lepas dikenal juga sebagai karyawan lepas atau pegawai harian. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan karyawan lepas atau pegawai harian adalah pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak kerja (dalam waktu tertentu); karyawan tidak tetap; pegawai harian.⁵ Dari pengertian yang diatur dalam Kepmen PKWT di atas, terlihat bahwa jenis pekerjaan tersebut berubah-ubah berdasarkan waktu dan volume pekerjaan, serta upah yang didasarkan pada kehadiran. Jenis pekerjaan seperti ini diberlakukan kontrak kerja atau dalam Kepmen PKWT disebut dengan perjanjian kerja harian atau lepas.

Bila melihat pada Pasal 12 Ayat (1) Kepmen PKWT diatur bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 Kepmen PKWT wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh. Dari isi pasal di atas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja harian lepas harus dilakukan secara tertulis.

Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Terlihat bahwa dari suatu perjanjian kerja tersebut memuat syarat-syarat dan kewajiban dari para pihak dan adanya suatu persetujuan dari buruh untuk mengikatkan diri terhadap majikannya. Hal inilah yang menentukan bahwa hubungan kerja seperti apa yang akan tercipta antara pengusaha dan pekerja/buruhnya. Bila melihat pendapat dari R. Subekti

⁵ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Kamus Besar Indonesia- Kamus versi online / daring (dalam jaringan), <https://kbbi.web.id/karyawan> (terakhir diakses pada tanggal 14 September 2017 pada pukul 22.30 WIB)

dikatakan bahwa meskipun perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian konsensual (sah saat tercapainya kata sepakat), namun ada banyak ketentuan yang memerintahkan dibuatnya perjanjian secara tertulis demi untuk melindungi pihak buruh.⁶ Hal ini mengandung arti bahwa ada hal-hal tertentu yang mengatur bahwa terhadap jenis pekerjaan tertentu, dilakukan dalam perjanjian secara tertulis dengan tujuan untuk melindungi pihak buruh.

Salah satu hotel yang memiliki pekerja harian lepas adalah Hotel X. Hotel X merupakan salah satu hotel berbintang empat di kota Bandung yang membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja harian lepas *daily worker* nya. Disaat kebanyakan hotel lainnya hanya meminta pekerja untuk menandatangani surat pernyataan dan formulir yang berisi data pekerja, Hotel X memberikan perjanjian kerja yang dipegang kedua belah pihak. Berdasarkan survei di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang perjanjian kerja antara pekerja harian lepas *daily worker* dengan Hotel X.

Data sementara yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara dengan *Financial Controller* dari Hotel X menunjukkan fakta-fakta bahwa, di Hotel X terdapat beberapa *department* (bidang pekerjaan) yang menerima pekerja harian lepas, salah satunya adalah *food and beverage departement*. Terdapat tiga jenis pekerja harian lepas yang melakukan jenis pekerjaan yang bersifat teknis dalam bidang *food and beverage* di Hotel X, diantaranya disebut dengan *trainee*, *casual*, dan *daily worker*. Pekerjaan yang dilakukan antara ketiganya secara garis besar adalah sama, yang berbeda hanya dalam hal status dan waktu mereka bekerja. *Trainee* dilakukan oleh orang yang sedang menjalani magang baik dari akademi, universitas maupun sekolah tinggi. *Casual* bekerja hanya pada saat hotel membutuhkan tenaga kerja dalam

⁶ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cetakan ke-10 (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 1995) hlm. 60

jumlah yang banyak untuk acara-acara tertentu. Sedangkan, pekerja harian lepas *daily worker* bekerja maksimal 20 hari kerja dalam satu bulan. Pekerja harian lepas *daily worker* pada dasarnya memiliki tugas yang setara dengan pekerja *staff* pada umumnya (*waitress*), namun mereka masih diikat dengan perjanjian kerja harian lepas. Selain itu, pengaturan waktu kerja dalam satu minggunya akan ditentukan oleh pihak Hotel X waktu pertama kali pekerja harian lepas *daily worker* masuk kerja.

Tahapan penerimaan atas ketiga calon pekerja harian lepas tersebut berbeda-beda. *Trainee* akan diterima apabila ada kerjasama antara universitas, sekolah ataupun akademi dengan Hotel X. Untuk *casual* biasanya Hotel X akan mencari sendiri ke sekolah-sekolah yang telah bekerja sama dengan Hotel X atau teman-teman dari pekerja *trainee* maupun pekerja harian lepas *daily worker*. Sedangkan untuk pekerja harian lepas *daily worker*, pertama-tama calon pekerja akan langsung memberikannya ke kantor Hotel X, lalu menunggu konfirmasi dari *Human Resources Development (HRD)* untuk melakukan wawancara. Tahapan wawancara ini pertama-tama dilakukan oleh HRD, yang kemudian akan dilanjutkan oleh *Manager* terkait. Setelah itu, apabila calon pekerja dinyatakan diterima, maka pihak Hotel X akan memberikan *Letter Of Offering* kepada calon pekerja yang berisi data diri calon pekerja, detail posisi, hak dan kewajiban bagi pekerja maupun pihak Hotel X. Selain itu, setelah calon pekerja dinyatakan diterima di Hotel X, calon pekerja pun harus memberikan *medical check-up* dalam kurun waktu kurang lebih 3 hari.

Mengingat jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja harian lepas *daily worker* adalah bersifat operasional atau teknis, maka timbul permasalahan mengenai bagaimana menuangkan jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja harian lepas *daily worker* ke dalam perjanjian kerja.

Hal ini dalam praktiknya menimbulkan dampak bahwa untuk jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja harian lepas *daily worker* ini sama sekali tidak diatur dalam perjanjian kerjanya. Memang pada dasarnya orang-orang yang bergelut dalam bidang perhotelan akan mengetahui jenis pekerjaan apa yang biasanya dilakukan oleh seorang pekerja harian lepas *daily worker*, namun calon pekerja harian lepas *daily worker* tidak hanya dari orang-orang yang telah lulus menempuh studi dalam bidang perhotelan melainkan orang-orang yang tidak menempuh studi pun dapat dipekerjakan sebagai pekerja harian lepas *daily worker*. Melihat kenyataan ini, calon yang tidak memiliki latar belakang bidang perhotelan tidak akan mengetahui secara detail mengenai resiko dari jenis pekerjaan ini.

Permasalahan yang telah diuraikan oleh peneliti di atas hanyalah salah satu permasalahan yang timbul dari perjanjian kerja antara pekerja harian lepas *daily worker* dan Hotel X. Di sisi lain, pemenuhan hak dan kewajiban dari pekerja harian lepas *daily worker* maupun pihak Hotel X dituangkan dalam perjanjian kerja antar kedua belah pihak. Semakin lengkap suatu perjanjian kerja dibuat, maka akan semakin terlindungi hak dan kewajiban dari kedua belah pihak tersebut. Hal ini berarti, perjanjian kerja adalah hal yang sangat esensial untuk disepakati kedua belah pihak.

Dari uraian fakta dan hukum di atas, peneliti memilih objek penelitian mengenai perjanjian kerja antara pekerja harian lepas *daily worker* dengan Hotel X. Hal ini dikarenakan peneliti berpendapat bahwa beban pekerjaan yang ditanggung oleh pekerja harian lepas *daily worker* lebih besar daripada pekerja harian lepas *casual* ataupun *trainee*. Beban ini terlihat dari jam kerja yang harus dikerjakan oleh pekerja harian lepas *daily worker* yaitu lima sampai enam hari kerja dalam satu minggu, namun ia masih dimasukkan ke dalam pekerja harian lepas *daily worker*. Substansi dari perjanjian kerja antara pekerja harian lepas *daily worker* dengan hotel

pun belum tentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini menjadi patut untuk diteliti lebih lanjut mengenai pemenuhan hak-hak normatif dari pekerja harian lepas *daily worker* tersebut. Selain itu, terdapat kemungkinan tidak dituangkannya hak-hak normatif tersebut ke dalam perjanjian kerja yang disepakati para pihak. Dalam hal ini menjadi penting untuk mengkaji mengenai hak-hak normative apa saja yang telah dipenuhi di dalam Perjanjian antar para pihak. Selanjutnya, apabila terdapat hak-hak yang belum dipenuhi di dalam perjanjian tersebut, menjadi penting untuk mengkaji mengenai pelaksanaan di dalam praktiknya.

Mengutip dari tulisan Soerjono Soekanto dalam bukunya yang berjudul *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*, disebutkan bahwa hukum merupakan suatu sarana yang ditujukan untuk mengubah perikelakuan masyarakat, sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁷ Terlihat bahwa terhadap suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam suatu masyarakat, hukum memiliki tujuan untuk mengubah perilaku masyarakat kearah yang lebih baik, salah satunya demi keteraturan dalam masyarakat. Selanjutnya dikemukakan bahwa:⁸

“..hukum-hukum tertentu yang dibentuk dan diterapkan ternyata tidak efektif. Gejala-gejala tersebut semacam itu akan timbul, apabila ada faktor-faktor tertentu yang menjadi halangan. Faktor tersebut dapat berasal dari pembentuk hukum, penegak hukum, para pencari keadilan, maupun golongan-golongan lain dalam masyarakat.”

Berdasarkan uraian di atas, peneliti hendak menjawab permasalahan-permasalahan tersebut dan menuangkannya ke dalam suatu penelitian hukum yang hendak dituliskan dalam bentuk Skripsi dengan judul:

⁷ Soerjono Soekanto, *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) hlm. 135

⁸ *Id.*

“TINJAUAN YURIDIS-SOSIOLOGIS MENGENAI PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF BAGI PEKERJA HARIAN LEPAS *DAILY WORKER* DI DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA HARIAN LEPAS *DAILY WORKER* DENGAN HOTEL X BANDUNG”

B. Identifikasi Masalah

Mengingat luasnya permasalahan, maka peneliti membatasi masalah, agar pembahasan dalam penelitian skripsi ini tidak terlampaui luas. Adapun masalah-masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keabsahan perjanjian yang dibuat oleh pekerja harian lepas *daily worker* dengan Hotel X?
2. Apakah hak-hak normatif bagi pekerja harian lepas *daily worker* di dalam perjanjian kerja yang disepakati para pihak telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku?
3. Bagaimana efektivitas peraturan perundang-undangan terhadap perjanjian kerja dalam hubungan kerja antara Hotel X dan pekerja harian lepas *daily worker*?

C. Maksud, Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah :

1. Meneliti dan mengkaji mengenai keabsahan perjanjian yang dibuat oleh pekerja harian lepas *daily worker* dengan Hotel X
2. Meneliti dan mengkaji mengenai kesesuaian hak-hak normatif bagi pekerja harian lepas *daily worker* di dalam perjanjian kerja yang disepakati para pihak dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Meneliti dan mengkaji mengenai efektivitas peraturan perundang-undangan terhadap perjanjian kerja dalam hubungan kerja antara Hotel X dengan pekerja harian lepas *daily worker*.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan dan menambah kajian Ilmu Hukum khususnya dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis

Bagi bidang perhotelan kiranya dapat menjadi suatu masukan dalam hal penerapan perjanjian kerja antara pekerja harian lepas *daily worker* dengan pihak Hotel di dalam praktik.

D. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti akan menentukan metode penelitian, diantaranya terdiri dari:

1. Metode Pendekatan

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam hal ini peneliti memakai jenis penelitian secara partisipatoris. Bogdan dan Taylor mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁹ Sementara itu Moleong mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain

⁹ Lexy J. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007) hlm. 4

secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.¹⁰ Menurut Miles dan Huberman, penelitian kualitatif akan memunculkan data yang berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka. Data itu mungkin telah dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari, dokumen, pita rekaman) dan yang biasanya diproses melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih tulis.¹¹

Metode partisipatoris atau dapat disebut sebagai *Participatory Action Research* (PAR). PAR merupakan sebuah istilah yang memuat seperangkat asumsi yang mendasari paradigma baru ilmu pengetahuan dan bertentangan dengan paradigma pengetahuan tradisional kuno. Asumsi-asumsi baru tersebut menggaris bawahi arti penting proses sosial dan kolektif dalam mencapai kesimpulan-kesimpulan mengenai “apa kasus yang sedang terjadi” dan “apa implikasi perubahannya” yang dipandang berguna oleh orang-orang yang berada pada situasi probelantik, dalam mengantarkan untuk melakukan penelitian awal.¹² PAR memiliki tiga kata yang selalu berhubungan satu sama lain, yaitu partisipasi, riset, dan aksi. Semua riset harus diimplementasikan dalam aksi. PAR tidak mengkonseptualisasikan alur sebagai perkembangan terhadap teori sebab akibat yang bersifat prediktif.¹³

¹⁰ *Id.*, hlm. 6

¹¹ Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif* (Jakarta: UIPress, 1992) hlm. 15

¹² Agus Afandi, dkk, *Modul Participatory Action Research* (Surabaya: LPPM UIN Sunan Ampel, 2014) hlm. 90

¹³ *Id.*, hlm. 91

Metode yang akan digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian adalah metode penelitian hukum yuridis sosiologis, yaitu metode penelitian hukum yang mengutamakan penelitian di lapangan.¹⁴

2. Data dan Sumber Data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

a. Data primer

Data primer adalah sumber atau bahan informasi yang diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung ke lapangan. Data yang sering juga disebut sebagai *factual information* yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Dalam hal ini peneliti melakukannya dalam bentuk wawancara. Sumber data melalui wawancara, yaitu penelitian langsung ke lapangan dengan melakukan komunikasi secara langsung ke pihak-pihak yang dipandang berkepentingan dalam permasalahan yang dibahas. Wawancara dalam suatu penelitian merupakan pembantu utama dari metode observasi.¹⁵ Dalam hal ini peneliti akan melakukan wawancara kepada pihak-pihak terkait, antara lain:

- 1) *Financial Controller* dan *Financial Controller Corporate*, peneliti akan mewawancarai pihak *Financial Controller* maupun *Financial Controller Corporate* di Hotel X Bandung untuk mengetahui informasi-informasi umum dari Hotel X.
- 2) *Human Resources Development (HRD)*, peneliti pun akan mewawancarai pihak HRD karena ia merupakan pihak yang

¹⁴ Soerjono Soekanto dan Purnadi Purbacaraka, *Perihal Penelitian Hukum* (Bandung: Alumni, 1979) hlm. 65

¹⁵ Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat* (Jakarta : Gramedia, 1981) hlm. 162

pertama kali berwenang untuk mewawancarai calon pekerja harian lepas *daily worker*.

- 3) Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia di Jawa Barat (PHRI Jabar), peneliti pun akan mewawancarai pengurus dari PHRI yang berwenang pada bidang yang relevan dengan bidang yang peneliti akan teliti.
- 4) Pekerja harian lepas *daily worker*, peneliti pun akan mewawancarai seluruh pekerja harian lepas *daily worker* di Hotel X. Hal ini dikarenakan tiap pekerja memiliki pengalaman bekerja di Hotel X yang berbeda-beda.
- 5) Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, peneliti pun akan mewawancarai pengurus Dinas Tenaga Kerja Bandung yang berwenang dalam bidang yang relevan dengan bidang yang peneliti akan teliti.
- 6) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat Bidang Pengawasan, peneliti akan mewawancarai pengawas dalam bidang yang relevan dengan bidang yang peneliti akan teliti.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber, bahan, atau data tentang topik/isu/hal yang ditulis atau dibahas berdasarkan data primer.¹⁶ Sumber, bahan, atau data tersebut dapat berbentuk bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier:

- 1) Bahan hukum primer adalah aturan-aturan tertulis yang diberlakukan oleh negara, misalnya: Undang-undang Dasar 1945, Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39,

¹⁶ Elly Erawati, *Kemahiran Umum Untuk Studi Ilmu Hukum: Membaca-Mencatat-Menulis Esai Akademik* (Bandung: Universitas Katolik Parahyangan, 2011) hlm. 9

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279 dan Peraturan Perundang-undangan lainnya.

- 2) Bahan hukum sekunder, meliputi buku teks, jurnal, media massa, dan media komunikasi lainnya yang menjelaskan dan memaparkan mengenai pembahasan atas masalah yang relevan dengan yang sedang dibahas.
- 3) Bahan tersier, seperti kamus, ensiklopedia, thesaurus, dan lain sebagainya.

3. Analisis Data

Langkah-langkah yang dilakukan untuk dianalisis adalah, setelah mendapatkan keseluruhan data, peneliti akan menyusun data tersebut sehingga akan menjadi terencana dan sistematis untuk kemudian dianalisis, sehingga mendapat suatu kesimpulan dan solusi bagi permasalahan yang ada.¹⁷ Analisis data secara kualitatif digunakan untuk mengolah data hasil wawancara untuk menganalisis mengenai perjanjian yang ada oleh para pihak, mengevaluasi dan merumuskan pendataan. Metode ini kemudian akan menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis, lisan dan perilaku nyata.¹⁸

E. Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah pengkajian materi dari penelitian yang akan dilakukan ini, maka penelitian ini akan disusun berdasarkan susunan yang

¹⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), hlm. 19

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 1986) hlm. 32

sistematis. Sistematika dari penelitian ini akan dibagi ke dalam bagian-bagian yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian, teknik pengumpulan data serta sistematika penelitian.

BAB II : HUBUNGAN KERJA ANTARA BURUH DAN MAJIKAN

Dalam bab ini peneliti akan melakukan tinjauan pustaka dengan melakukan pembahasan secara teoritis mengenai hubungan kerja.

BAB III : PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DAN PERLINDUNGAN NORMA KERJA BAGI PEKERJA PKWT

Dalam bab ini peneliti akan melakukan tinjauan pustaka mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan perlindungan norma kerja yang meliputi pekerja perempuan, waktu kerja dan istirahat, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kesejahteraan.

BAB IV : PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF BAGI PEKERJA HARIAN LEPAS *DAILY WORKER* DI DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA HARIAN LEPAS *DAILY WORKER* DENGAN HOTEL X BANDUNG

Dalam bab ini akan dibahas mengenai pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja harian lepas *daily worker* di Hotel X Bandung yang mana mengacu pada data primer dan data sekunder.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini peneliti akan memberikan kesimpulan dan saran dari keseluruhan isi yang telah dibahas dari bab-bab sebelumnya.