

SKRIPSI

**KAJIAN HUKUM SISTEM PENENTUAN UPAH BAGI TENAGA KERJA
LEPAS ATAU *FREELANCE* DI KOTA SAMARINDA DI TINJAU DARI
UU NO.11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memproleh Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas
Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda*



Disusun Oleh :

Raymon Raynaldo Oktavianus Peranginangin

NPM: 1874201065

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS WIDYAGAMA MAHAKAM SAMARINDA

TAHUN 2025



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA**
FAKULTAS HUKUM
STATUS TERAKREDITASI

KONSENTRASI :
1. HUKUM SUMBER DAYA ALAM
2. HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
3. HUKUM TANAH

BERITA ACARA
UJIAN PENDADARAN SKRIPSI

Pada hari ini Tanggal, 2023 bertempat di Universitas Widyagama Mahakam Samarinda, Tim Penguji Ujian Pendadaran Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Widyagama Mahakam Samarinda, telah melaksanakan Ujian Pendadaran skripsi

Dengan mengingat : Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Widyagama Mahakam Tanggal 11 Bulan September Tahun 2024 Nomor: 17.A /UWGM/FH-D/Pus/IX/2024 Tentang Pelaksanaan Ujian Pendadaran Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum UWGM Samarinda

Memperhatikan :
Pertama : Jawaban dan sanggahan yang diberikan pada waktu ujian berlangsung
Kedua : Hasil nilai Ujian yang dicapai dalam ujian pendadaran skripsi dengan susunan tim sebagai berikut

NO	NAMA PENGUJI	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Dr. H. HUDALI MUKTI. S.H.,M.H..	KETUA	1.
2.	HI. RUSTIANA, S.H.,M.H	SEKRETARIS	2.
3.	H. NAINURI SUHADI, S.H.,M.Hum	ANGGOTA	3.

MEMUTUSKAN

NAMA : Raymon Raynaldo Oktavianus
NPM : 18.111007.74201.065
JUDUL SKRIPSI : Kajian Hukum Sistem Penentuan Upah Bagi Tenaga Kerja Lepas Atau Freelance Di Kota Samarinda Di Tinjau Dari Uu No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Hasil yang dicapai : **LULUS/ ~~Memuaskan~~**
Dengan Predikat :
A. Dengan Pujian
B+ Sangat Memuaskan
B. Memuaskan
C+ Cukup

Samarinda, 13 Agustus 2025

Mahasiswa Peserta Ujian

Raymon Raynaldo Oktavianus
NPM: 18.111007.74201.065

Ketua Tim Penguji

Dr. H. HUDALI MUKTI. J.H.,M.H.
NIDN : 1105067302

SURAT PERNYATAAN ASLI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Raymon Raynaldo Oktavianus Peranginangin

NPM : 1874201065

Fakultas : Hukum

Program Studi : Hukum

Dengan ini Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Tugas Akhir Penulisan Hukum dengan Judul : Kajian Hukum Sistem Penentuan Upah Bagi Tenaga Kerja Lepas Atau Freelance Di Kota Samarinda Di Tinjau Dari Uu No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Adalah hasil Karya saya, Adalah hasil karya saya, dan dalam naskah Tugas Akhir Penulisan Hukum ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian ataupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.
2. Apabila ternyata di dalam Tugas Akhir Penulisan Hukum ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia Tugas Akhir Penulisan Hukum ini DIGUGURKAN dan GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN, Serta di proses sesuai dengan ketentuan Hukum yang berlaku.

3. Tugas akhir penulisan Hukum ini dapat di jadikan sumber Pustaka yang merupakan HAK BEBAS ROYALITY NON EKSLUSIF.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk di pergunakan sebagai mana mestinya.

Samarinda, 5 Maret 2026

Yang Menyatakan,



Raymon Raynaldo Oktavianus
NPM: 1874201065

HALAMAN PERSETUJUAN


Nama : Raymon Raynaldo Oktayianus Peranginangin
NPM : 1874201065
Fakultas : Hukum
Program Studi : Hukum
Judul Skripsi : “Kajian Hukum Sistem Penentuan Upah Bagi Tenaga Kerja Lepas Atau *Freelance* Di Kota Samarinda Di Tinjau Dari UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”

Menyetujui,

PEMBIMBING I


Dr. H. Hudali Mukti, S. H., M.H
NIDN. 1105087302

PEMBIMBING II


Hj. Rustiana, S.H., M.H
NIDN. 1107107705

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Hukum
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**



Dr. H. Hudali Mukti, S. H., M.H
NIK. 2007.073.103

HALAMAN PENGESAHAN


Nama : Raymon Raynaldo Oktavianus Peranginangin
NPM : 1874201065
Fakultas : Hukum
Program Studi : Hukum
Judul Skripsi : “Kajian Hukum Sistem Penentuan Upah Bagi Tenaga
Kerja Lepas Atau *Freelance* Di Kota Samarinda Di
Tinjau Dari UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta
Kerja”

Menyetujui,

PEMBIMBING I

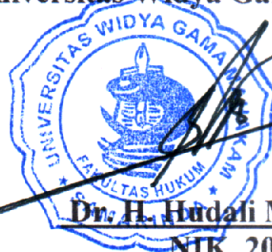

Dr. H. Hudali Mukti, S. H., M.H
NIDN. 1105087302

PEMBIMBING II


Hj. Rustiana, S.H., M.H
NIDN. 1107107705

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. H. Hudali Mukti, S. H., M.H
NIK. 2007.073.103

UNGKAPAN PRIBADI DAN MOTTO

Ungkapan Pribadi:

Terkadang kita memang di ciptakan untuk membantu

Dan mengsucceskan cerita orang lain.

jangan pernah bosan berbuat baik karena tidak semua hal

tentang aku tapi tentang kita.

Motto:

Di berkati Untuk memberkati.

ABSTRAKSI

Nama : Raymon Raynaldo Oktavianus Peranginangin
NPM : 1874201065
Judul Proposal : “Kajian Hukum Sistem Penentuan Upah Bagi Tenaga Kerja Lepas Atau Freelance Di Kota Samarinda Di Tinjau Dari UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”
Pembimbing : 1. Dr. H. Hudali Mukti, S. H., M.H
2. Hj. Rustiana, S.H., M.H

Penentuan upah bagi tenaga kerja lepas atau freelance menjadi isu penting di era ekonomi digital. Di Kota Samarinda, jumlah pekerja lepas meningkat, namun mekanisme penentuan upah masih mengandalkan kesepakatan individual tanpa standar baku, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakadilan dan ketidakpastian hukum. Penelitian ini mengkaji sistem penentuan upah bagi tenaga kerja lepas di Samarinda berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, dilengkapi data empiris melalui wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja memberikan kerangka hukum bagi perlindungan hak tenaga kerja lepas, penerapannya di lapangan memerlukan peraturan turunan yang lebih spesifik serta pengawasan pemerintah daerah. Penelitian ini merekomendasikan pembentukan regulasi daerah untuk mengatur mekanisme penentuan upah yang adil dan pasti..

Kata Kunci: Upah, Tenaga kerja lepas, Freelance, UU Cipta Kerja

ABSTRACT

Nama : Raymon Raynaldo Oktavianus Peranginangin
NPM : 1874201065
Judul Proposal : "A Legal Analysis of the Wage Determination System for
Freelance Workers in Samarinda City in the Perspective of
Law Number 11 of 2020 on Job Creation"
Pembimbing : 1. Dr. H. Hudali Mukti, S. H., M.H
2. Hj. Rustiana, S.H., M.H

Wage determination for freelance workers has become a crucial issue in the digital economy era. In Samarinda City, the number of freelance workers is increasing, yet wage determination mechanisms still rely on individual agreements without clear standards, potentially causing injustice and legal uncertainty. This study examines the wage determination system for freelance workers in Samarinda based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. The research applies normative legal methods with statutory and conceptual approaches, supported by empirical data from interviews. The findings indicate that while the Job Creation Law provides a legal framework for protecting freelance workers' rights, its implementation requires more specific derivative regulations and effective local government oversight. The study recommends the establishment of regional regulations to ensure fair and certain wage determination mechanisms.

Keywords: wages, freelance workers, Job Creation Law

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan, Puji Syukur Penulis panjatkan akan kehadiran Tuhan Yang maha ESA. Yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang Berjudul : **“Kajian Hukum Sistem Penentuan Upah Bagi Tenaga Kerja Lepas Atau *Freelance* Di Kota Samarinda Di Tinjau Dari Uu No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”** Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Dengan segala keterbatasan yang penulis miliki, masih banyak kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki semoga hasil penelitian ini dapat berguna, khususnya bagi dunia pendidikan.

Dalam kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur serta berterimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus. dengan segala rahmat serta karunia-nya.
2. Keluarga Tercinta penulis yakni Bapak Samion Pernginangin dan Ibu Rahmawati serta Saudara saya tercinta Sandra, Samuel dan Richard dan juga seluruh keluarga yang selalu memberikan doa, semangat serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T. selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

4. Bapak. Dr.H.Hudali Mukti, S.H.,M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Sekaligus Dosen Pembimbing I penulis yang telah memberikan saran, petunjuk, nasehat dan mengarahkan penulis dalam pembuatan Skripsi ini.
5. Ibu Dinny Wirawan Pratiwie S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
6. Hj. Rustiana, S.H., M.H sebagai Dosen Pembimbing II penulis yang telah memberikan saran petunjuk, nasehat dan mengarahkan penulis dalam pembuatan Skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Hukum dan Staf Administrasi Akademik yang telah banyak memberikan motivasi dan dukungan selama ini.
8. Penulis juga ucapkan terimakasih kepada Squad Real ngegas yakni Kanaya, Nia, Angga, Dedi yang sangat kompetitif, Serta teman-teman sekelas lainnya yang selalu menemani dan memberikan semangat serta dorongan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini..
9. Serta teman-teman Fakultas Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda seperjuangan khususnya angkatan 2018, yang penulis tak bisa ucapkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini.
10. Terima kasih kepada kekasih saya Firsty yang sudah sangat mendorong untuk menunaikan S1 saya.

11. Terimakasih juga penulis sampaikan kepada Tasya, ibu Rust, Angga yang selalu menemani, mendampingi dan sangat membantu dalam proses akhir saya di kampus ini.

12. Terimakasih juga penulis sampaikan kepada team Sunic.id project para Anak anak OSIS yang selalu keras kepada saya untuk mengerjakan skripsi khususnya Dhinda.

Semoga Tuhan selalu memberlati . Selalu melindungi dan meridhoi atas segala apa yang telah penulis sampaikan dalam Skripsi ini dan semoga penulisan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak pada umumnya.

Samarinda, 8 Agustus 2025

Raymon Raynaldo Oktavianus P

DAFTAR ISI

LEMBAR COVER.....	i
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN ASLI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
UNGKAPAN PRIBADI DAN MOTTO.....	vii
ABSTRAKSI.....	viii
ABSTRACK	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Kegunaan Penelitian.....	8
D. Metode Penelitian.....	9
1. Jenis Penelitian	9
2. Sumber Bahan Hukum	10

3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	11
4. Analisis Bahan Hukum.....	12
E. Sistematika Penulisan	13
 BAB II LANDASAN TEORI DAN LADASAN FAKTUAL ”KAJIAN HUKUM SISTEM PENENTUAN UPAH BAGI TENAGA KERJA LEPAS ATAU FREELANCE DI KOTA SAMARINDA DI TINJAU DARI UU NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA	
15	
A. Landasan Teori.....	15
1. Teori Perlindungan Hukum	15
2. Teori Keadilan	18
3. Konsep Tenaga Kerja	20
4. Sistem Pengupahan.....	28
5. Faktor Yang Mempengaruhi Upah.....	29
B. Landasan Faktual	32
1. Disnaker mensosialisasikan UU NO.11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA kepada para Pengusaha dan pekerja lepas disamarinda khususnya pekerja Event.....	32
2. Pola Penentuan Upah di Lapangan secara Praktiknya	32
3. Hubungan dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.....	34
4. Tantangan dan Permasalahan Faktual Yang terjadi dan Di lalui oleh Pekerja freelance.....	35

5. Dinas ketenagakerjaan mendorong atau memfasilitasi pekerja freelance atau karyawan lepas atau informal untuk mendapatkan jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan)	37
--	----

BAB III PEMBAHASAN TENTANG KAJIAN HUKUM SISTEM PENENTAN UPAH BAGI TENAGA KERJA LEPAS ATAU FREELANCE DI KOTA SAMARINDA DI TINJAU DARI UU NO.11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

A. Mekanisme Penentuan Upah Karyawan <i>Freelance</i> di Kota Samarinda di Tinjau dari UU no.11 Tahun 2020 Tentang Ciptakerja.....	40
1. Proses Negosiasi Awal	41
2. Bentuk Pembayaran.....	41
3. Keselarasan dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja	41
4. Praktik di Lapangan (Kota Samarinda)	44
5. Perbandingan Teori dan Praktik	45
B. Jenis dan Kedudukan Hukum Sanksi yang dapat di Ajukan Dalam Sengketa Ketenaga Kerjaan Terkait Upah Karyawan <i>Freelance</i> , Khusus nya Sanksi Bisnis Atau Administrasi.....	48

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	52
B. Saran.....	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

1. Surat keterangan Telah Meneliti
2. Strukurur Organisasi Dinas Tenaga kerja Kota Samarinda
3. Profil NaraSumber
4. Dokumentasi
5. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi digital dan globalisasi telah mendorong perubahan signifikan dalam pola kerja di Indonesia, termasuk di Kota Samarinda. Salah satu perubahan yang paling menonjol adalah meningkatnya jumlah tenaga kerja lepas atau *freelance* yang berkontribusi dalam berbagai sektor, mulai dari industri kreatif, teknologi informasi, hingga jasa konstruksi.

Freelance adalah bentuk pekerjaan di mana seseorang bekerja secara mandiri tanpa terikat kontrak kerja jangka panjang dengan satu perusahaan atau pemberi kerja. Tenaga kerja lepas menawarkan fleksibilitas baik bagi pekerja maupun pemberi kerja, sehingga menjadi pilihan yang semakin diminati di tengah dinamika pasar tenaga kerja saat ini.¹

Perkembangan ekonomi digital dan globalisasi juga telah menciptakan peluang baru bagi para pekerja lepas di Samarinda untuk mengakses pasar yang lebih luas, tidak hanya di tingkat lokal tetapi juga internasional. Dengan adanya *platform* digital yang memfasilitasi pencarian pekerjaan, seperti situs web *freelance* dan aplikasi *mobile*, para pekerja lepas dapat dengan mudah menawarkan keterampilan mereka kepada klien di berbagai belahan dunia. Hal ini

¹ Sudarsono, A, Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Lepas di Era Ekonomi Digital, Jurnal Hukum dan Pembangunan, Volume 51, No.2, 2021.hlm .38.

memungkinkan mereka untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik dan meningkatkan daya saing mereka di pasar global. Selain itu, perubahan dalam pola konsumsi masyarakat yang semakin mengarah pada digitalisasi juga berkontribusi pada pertumbuhan sektor-sektor yang membutuhkan tenaga kerja lepas. Misalnya, industri kreatif yang mencakup desain grafis, penulisan konten, dan pemasaran digital semakin diminati oleh perusahaan-perusahaan yang ingin memanfaatkan keahlian spesifik tanpa harus mengeluarkan biaya untuk mempekerjakan karyawan tetap.² Di Samarinda, banyak pelaku usaha mulai dari usaha besar kecil dan menengah yang mulai beralih ke model bisnis ini untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas operasional mereka.

Di Kota Samarinda, UMK digunakan sebagai acuan resmi untuk menentukan standar minimum upah bagi pekerja formal yang memiliki hubungan kerja tetap dengan perusahaan atau instansi tertentu. UMK Samarinda ditetapkan setiap tahun oleh Gubernur Kalimantan Timur berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan dan mengacu pada variabel seperti inflasi dan pertumbuhan ekonomi. UMK ini bersifat mengikat bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja formal, sehingga tidak boleh membayar di bawah standar tersebut. Namun, dalam praktiknya, tidak semua jenis pekerja masuk dalam kategori pekerja formal. Salah satu contohnya adalah tenaga kerja lepas atau freelance.

Tenaga kerja lepas (*freelance*) merupakan pekerja yang bekerja berdasarkan kontrak tidak tetap, tanpa hubungan kerja yang bersifat permanen dan tidak terikat oleh jam kerja tertentu sebagaimana pekerja tetap. Dalam hal ini, sistem

² *ibid.*, hlm. 45-60

pengupahan tidak tunduk langsung pada ketentuan UMK, melainkan didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak, yaitu pemberi kerja dan pekerja freelance. Hal ini selaras dengan prinsip kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara dan diakui dalam sistem hukum ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Hal ini selaras dengan prinsip kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara dan diakui dalam sistem hukum ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Prinsip ini memberikan ruang bagi pemberi kerja dan tenaga kerja lepas untuk menentukan sendiri hak dan kewajibannya melalui kesepakatan bersama tanpa harus tunduk pada struktur pengupahan yang bersifat baku seperti UMK.

Di Samarinda sendiri, fenomena pekerja lepas bisa kita lihat pada industri *event organizer* (EO). *Event organizer* (EO) saat ini berkembang pesat dan menjadi salah satu sektor yang banyak menyerap tenaga kerja, khususnya tenaga kerja lepas (*freelance*) di Samarinda. Para pekerja lepas ini umumnya direkrut untuk mengisi berbagai kebutuhan acara seperti teknisi panggung, kru lighting, bagian konsumsi, hingga pengatur lalu lintas pengunjung. Namun, dalam praktiknya, banyak dari mereka tidak memiliki ikatan kerja yang jelas karena tidak adanya kontrak atau perjanjian kerja tertulis antara pekerja dengan pihak EO.

Rekrutmen karyawan lepas dalam industri ini seringkali dilakukan secara informal, hanya berdasarkan panggilan dari sesama kru atau rekomendasi dari

jaringan kerja. Sistem ini memang fleksibel, namun di sisi lain memunculkan banyak persoalan, terutama terkait perlindungan hak-hak pekerja. Salah satu masalah yang sering terjadi adalah ketidakjelasan mengenai upah, jam kerja, dan tanggung jawab, bahkan ada beberapa kasus di mana pihak EO tidak membayar kru dengan alasan tidak adanya kontrak kerja yang mengikat secara hukum.

Fenomena ini tentu menimbulkan kekhawatiran, karena meskipun para pekerja lepas bukan karyawan tetap, mereka tetap memiliki hak-hak dasar sebagai pekerja, salah satunya adalah hak atas upah. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, meskipun hubungan kerja tidak tertulis, selama terdapat unsur pekerjaan, perintah, dan upah, maka hubungan kerja tetap dianggap sah dan tunduk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Perlu menyusun regulasi lokal tentang standar upah dan perlindungan kerja bagi freelance, serta mensosialisasikan UU Cipta Kerja melalui pelatihan. Pemerintah juga dapat bekerja sama dengan BPJS untuk menyediakan jaminan sosial terjangkau, membentuk pos pengaduan untuk penyelesaian perselisihan, dan memfasilitasi kemitraan formal antara EO dan pekerja freelance agar hubungan kerja lebih profesional dan adil.

Kurangnya perlindungan hukum terhadap pekerja lepas dalam industri EO dapat menyebabkan terjadinya eksploitasi dan ketidakadilan, terutama ketika pekerja tidak memiliki daya tawar yang kuat terhadap pihak pemberi kerja. Selain

itu, sistem pengupahan yang diterapkan sering kali tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, khususnya setelah diberlakukannya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.³

UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diharapkan dapat memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan ketenagakerjaan, termasuk sistem pengupahan bagi tenaga kerja lepas. Undang-undang ini membawa perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan, seperti fleksibilitas hubungan kerja, pengaturan upah minimum, dan perlindungan sosial bagi pekerja. Namun, implementasi undang-undang ini di tingkat daerah, khususnya di Kota Samarinda, masih menghadapi berbagai kendala. Salah satunya adalah kurangnya pemahaman baik dari pihak pekerja maupun pemberi kerja mengenai hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan regulasi terbaru.

Kajian mengenai sistem penerapan upah bagi tenaga kerja lepas di Kota Samarinda tidak hanya penting untuk memahami kondisi saat ini, tetapi juga untuk merumuskan rekomendasi kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja lepas. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian hukum yang mendalam mengenai status hubungan kerja para pekerja lepas ini, serta perlindungan hukum yang semestinya mereka terima meskipun bekerja tanpa kontrak formal. Dengan adanya pedoman teknis yang jelas, diharapkan dapat

³ Herlina R, Tantangan dan Peluang Tenaga Kerja Lepas di Indonesia, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 19 No.3, 2021.hlm.87.

tercipta standar upah yang adil dan transparan, sehingga semua pekerja lepas mendapatkan imbalan yang sesuai dengan keterampilan dan kontribusi mereka.

Salah satu langkah awal yang dapat diambil adalah melakukan survei dan pengumpulan data mengenai tingkat upah yang diterima oleh tenaga kerja lepas khususnya di industry seperti *event organizer* (EO). Data ini akan memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai disparitas upah yang ada. Selain itu, penting untuk melibatkan para pekerja lepas yang ada di *event organizer* (EO) dalam proses pengumpulan data ini, agar suara dan pengalaman mereka dapat diakomodasi dalam penyusunan pedoman yang akan datang.

Selanjutnya, pemerintah daerah perlu meningkatkan pengawasan terhadap praktik ketenagakerjaan yang melibatkan tenaga kerja lepas. Hal ini dapat dilakukan dengan membentuk tim pengawas yang khusus menangani isu-isu ketenagakerjaan di sektor informal, termasuk tenaga kerja lepas. Tim ini dapat bertugas untuk melakukan inspeksi, memberikan edukasi kepada pemberi kerja mengenai kewajiban mereka, serta menegakkan sanksi bagi mereka yang melanggar ketentuan yang ada.

Dengan demikian, kajian mengenai sistem penerapan upah bagi tenaga kerja lepas di Kota Samarinda diharapkan dapat menjadi langkah awal untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan. Melalui upaya bersama, diharapkan tenaga kerja lepas dapat berperan lebih optimal dalam perekonomian daerah, sekaligus meningkatkan kualitas hidup mereka. Ini adalah tantangan yang memerlukan perhatian serius dari semua pemangku kepentingan,

agar potensi tenaga kerja lepas dapat dimaksimalkan demi kemajuan Kota Samarinda dan masyarakatnya. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi tersebut, maka peneliti menarik judul terkait dengan “Kajian Hukum Sistem Penerapan Upah Pada Tenaga Kerja Lepas Atau *Freelance* Di Kota Samarinda Di Tinjau Dari UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah disebutkan sebelumnya, maka peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme penentuan upah karyawan *freelance* di kota Samarinda di tinjau dari UU no.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja?
2. Apa jenis dan kedudukan hukum sanksi yang dapat diajukan dalam sengketa ketenagakerjaan terkait upah karyawan *freelance*, khususnya sanksi bisnis atau administrasi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di sub bab sebelumnya, maka peneliti menarik tujuan penelitian sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui mekanisme penentuan upah karyawan *freelance* di kota Samarinda jika di tinjau dari UU no.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja.

- b) Untuk mengetahui bentuk sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang mempekerjakan karyawan *freelance* jika tidak sesuai dengan ketentuan upah yang telah ditetapkan.

2. Kegunaan Penelitian

Adanya penelitian ini diikuti dengan pertumbuhan ekonomi digital serta perubahan pola kerja pasca pandemi COVID-19. Maka di mana banyak perusahaan dan individu beralih ke model kerja lepas untuk mengurangi biaya operasional dan meningkatkan efisiensi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkelanjutan, khususnya dalam konteks penerapan upah bagi tenaga kerja lepas di Kota Samarinda. Selain itu penelitian ini diharapkan memberikan manfaat seabagai berikut:

- 1) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam memahami perlindungan hukum bagi pekerja *freelance* yang hingga kini belum secara eksplisit diatur dalam sistem pengupahan nasional. Penelitian ini juga memperkaya literatur hukum tentang implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam konteks hubungan kerja nonformal,
- 2) Mendorong terciptanya kepastian hukum bagi pekerja *freelance* serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya pemberlakuan sanksi yang

efektif terhadap perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan upah, guna menciptakan keadilan sosial dalam hubungan kerja fleksibel.

D. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif ini menganalisis suatu keberlakuan dari hukum, contohnya seperti penelitian terhadap asas-asas hukum, hukum positif, aturan hukum, serta kaedah-kaedah hukum.

Soejono Soekanto menyatakan bahwa penelitian hukum normatif ialah penelitian hukum yang dilakukan melalui cara menelitian terhadap bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar dari penelitian melalui cara melakukan penelusuran atas peraturan-peraturan serta literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian.⁴

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana sistem penentuan upah bagi *Freelance* pada pekerja *event* di Kota Samarinda. Peneliti ini menganalisis apakah sistem tersebut telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, asas keadilan, dan perlindungan hak-hak pekerja. Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif, yaitu

⁴ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Jakarta, Rajawali Pers, 2001, hlm. 13-14.

dengan mengkaji norma-norma hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan serta pelaksanaannya di lapangan.

2. Sumber Bahan Hukum

Dalam melakukan penelitian hukum normatif ini maka bahan hukum yang akan digunakan dalam penelitian terdiri dari berbagai bahan, yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer ialah bahan hukum yang mengikat dan bersumber dan/atau yang dikeluarkan oleh pihak lembaga yang resmi.⁵ meliputi peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitan dengan pokok bahasan penelitian. Bahan hukum primer yang dipergunakan di dalam penelitian ini, yaitu:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen IV
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
4. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
5. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2014 Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Samarinda
6. Keputusan Gubernur Kalimantan Timur No. 562 Tahun 2024 terkait upah minimum

a. Bahan Hukum Sekunder

⁵ Peter Mahmud Maruki, *Perlindungan Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2011, hlm. 29.

Bahan hukum sekunder ialah bahan yang bertujuan untuk memberikan penjelasan dalam memahami bahan hukum primer yang berisi literatur-literatur atau buku atau bacaan dari hasil tulisan para ahli hukum.⁶ Bahan hukum yang diperoleh dari studi kepustakaan serta dokumentasi, yaitu antara lain seperti buku, makalah, artikel dari media masa ataupun media elektronik dan bahan bahan lainnya yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

b. Bahan Hukum Terier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memiliki fungsi untuk memberikan atau menambahkan informasi terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier ini bisa bersumber dari kamus hukum ataupun kamus umum bahkan ensiklopedia yang memiliki kaitannya dengan permasalahan.⁷

3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif maka teknik pengumpulan bahan yang dipakai ialah menggunakan penelusuran studi kepustakaan dan studi lapangan.

⁶ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Op. Cit*, hlm.114.

⁷ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 116.

a. Studi Pustaka

Studi kepustakaan ini mencari, mempelajari, dan mengutip bahan yang bersumber dari buku, jurnal, doktrin hukum, artikel maupun kamus hukum yang bisa mendukung dalam penelitian.⁸

b. Studi Lapangan

Studi lapangan dalam penelitian ini melibatkan pengumpulan data di lapangan melalui wawancara, pengamatan, dan analisis dokumen hukum, serta pemanfaatan data sekunder untuk membandingkan praktik hukum dengan peraturan. Tujuan utama studi lapangan ini adalah untuk memahami bagaimana hukum diterapkan, bagaimana masyarakat berinteraksi dengan hukum, dan bagaimana hukum berdampak pada kehidupan sehari-hari.

4. Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis yang digunakan terhadap bahan hukum yang sudah terkumpul dan sudah diolah ini akan menggunakan metode normatif kualitatif. Dimana suatu pembahasan akan dilakukan melalui cara menganalisis dan menafsirkan bahan hukum yang sudah diperoleh serta diolah berdasarkan norma-norma hukum, doktrin-doktrin tentang hukum, dan tentunya ilmu hukum yang ada.

Data yang didapat selanjutnya akan di olah dan analisis data kualitatif yaitu data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi di lapangan kepada para pekerja yang berada di perusahaan tempat saya

⁸ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, Loc.Cit.

bekerja. yang didukung dengan peraturan-peraturan terkait maupun penelitian kepustakaan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisa secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas.

E. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan dalam penulisan skripsi ini, penulis mengemukakan sistematika penulisan yang terbagi dalam 4 (empat) Bab yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Didalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan serta metode penelitian yang kemudian dilanjutkan dengan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI DAN LANDASAN FAKTUAL TENTANG KAJIAN HUKUM SISTEM PENENTUAN UPAH BAGI TENAGA KERJA LEPAS ATAU *FREELANCE* DI KOTA SAMARINDA DI TINJAU DARI UU NO.11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Didalam bab ini penulis menguraikan teoritis yang meliputi tentang teori Perindungan Hukum, Teori Keadilan, Konsep Tenaga Kerja, Sistem Pengupahan, dan Faktor yang mempengaruhi upah. Serta adanya landasan faktual yang meliputi Permasalahan-permasalahan yang terjadi pada pekerja *freelance* di

Samarinda, Pola penentuan upah pekerja *freelance* di lapangan, serta Tantangan yang dihadapi,

BAB III : PEMBAHASAN TENTANG KAJIAN HUKUM SISTEM PENENTUAN UPAH BAGI TENAGA KERJA LEPAS ATAU *FREELANCE* DI KOTA SAMARINDA DI TINJAU DARI UU NO.11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Didalam bab ini penulis menjawab rumusan masalah yaitu: Permasalahan-permasalahan yang terjadi yaitu pada mekanisme penentuan upah karyawan *freelance* di kota Samarinda jika di tinjau dari UU no.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. Serta bentuk sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang mempekerjakan karyawan *freelance* jika tidak sesuai dengan ketentuan upah yang telah ditetapkan

BAB IV : PENUTUP

Didalam bab ini memuat kesimpulan dari pembahasan dan saran-saran dari penulis tentang penulisan karya ilmiah ini yang dimana berisikan Kesimpulan, saran – saran bagi para subjek hukum terkait

BAB II

**LANDASAN TEORI DAN LANDASAN FAKTUAL KAJIAN HUKUM
SISTEM PENENTUAN UPAH BAGI TENAGA KERJA LEPAS ATAU
FREELANCE DI KOTA SAMARINDA DI TINJAU DARI UU NO.11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

A. Landasan Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum merupakan suatu teori yang mengkaji serta menganalisis tentang bentuk dan wujud ataupun tujuan dari perlindungan, subjek hukum yang dilindungi dan juga objek dari perlindungan yang diberikan oleh hukum kepada subjeknya⁹. Dalam teori perlindungan hukum ini memiliki unsur unsur yang tercantum di dalam definisinya, yaitu meliputi sebagai berikut:

- a. Adanya bentuk atau wujud ataupun tujuan dari perlindungan,
- b. Subjek hukum, dan
- c. Objek perlindungan hukum.

Definisi perlindungan hukum menurut Satjipto Raharjo, ialah memberikan pengayoman kepada seseorang atas Hak Asasi Manusia (HAM) miliknya yang dirugikan oleh orang lain serta perlindungan tersebut diberikan

⁹ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 263.

kepada masyarakat supaya mereka dapat menikmati semua hak-hak nya yang telah dijamin oleh hukum.¹⁰

Sedangkan pengertian perlindungan hukum menurut Philipus M Hadjon merupakan suatu hal tentang perlindungan terhadap harkat martabat dan pengakuan hak asasi manusia yang dimiliki oleh setiap subjek hukum sesuai dengan ketentuan hukum dari kesewenangan atau bisa diartikan sebagai kumpulan kaidan-kaidah peraturan yang bisa melindungi hal tertentu. Artinya hukum dapat membawa perlindungan bagi hak-hak seseorang sehingga terhindar dari suatu hal yang membuat hak-hak tersebut tidak terpenuhi.¹¹

Teori perlindungan hukum pada dasarnya ialah teori yang memiliki kaitan terhadap pelayanan masyarakat. Roscou Pound memberikan pandangan bahwa hukum ialah suatu alat rekayasa sosial (*law as tool of social enggining*). Kepentingan manusia merupakan sebuah tuntutan yang harus dilindungi serta dipenuhi oleh manusia itu sendiri dalam bidang hukum. Kepentingan manusia yang dilindungi hukum ini dibagi oleh Roscou Pound menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

- a. Kepentingan umum (*Public interst*)
- b. Kepentingan masyarakat (*Social interest*)
- c. Kepentingan individual (*Privat interest*)¹²

¹⁰ Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53.

¹¹ Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia, Surabaya, Peradaban, 2007, hlm. 25.

¹² Lili Rasyidi, Pengantar Filsafat Hukum, Bandung, Mandar Maju, 2002, hlm. 228.

Perlindungan hukum bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap kepentingan manusia yaitu hak. Karena perlindungan hukum ini menjadi unsur yang penting sebab hak sebagai suatu kepentingan yang memperoleh perlindungan hukum melalui cara tertentu.¹³ Hukum memiliki fungsi supaya terwujudnya perdamaian dan kesejahteraan bagi masyarakat tentunya hal ini bisa tercapai apabila hukum berjalan dengan semestinya dengan adil.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas terkait dengan pengertian perlindungan hukum menurut para ahli maka peneliti menarik kesimpulan bahwa perlindungan hukum ini digunakan dengan tujuan melindungi masyarakat terhadap harkat martabatnya sebagai subjek hukum dari tindakan sewenang-wenang yang tidak sesuai dengan aturan hukum yang dilakukan oleh penguasa sehingga dari tindakan tersebut dapat memberikan kerugian bagi masyarakat.

Dalam penelitian ini yang menjadi perlindungan hukum ditujukan kepada pekerja lepas atau *freelance*. Hal ini dilatarbelakangi oleh posisi pekerja lepas (*freelance*) yang cenderung tidak memiliki hubungan kerja formal sebagaimana pekerja tetap, sehingga sering kali tidak mendapatkan jaminan hukum atas hak-hak dasar mereka, termasuk hak atas upah. Dalam praktiknya, banyak pekerja (*freelance*) yang menghadapi ketidakpastian pembayaran, keterlambatan upah, bahkan potensi tidak dibayar sama sekali

¹³ Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2006, hlm. 189.

setelah menyelesaikan pekerjaan mereka. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan regulasi yang memerlukan perhatian serius dari pembuat kebijakan.

2. Teori Keadilan

Berdasarkan pengertian dari Kamus Besar Bahasa Indonesia arti dari keadilan adalah tidak sewenang-wenang. Adil yang memiliki arti bahwa tindakan dan keputusan didasarkan pada norma objektif.¹⁴ Pendapat Hans Kelsen mengenai keadilan adalah suatu tatanan sosial tertentu dimana tatanan tersebut berada di bawah perlindungan yang bertujuan mencari kebenaran supaya bisa berkembang. Hal ini menurutnya dikarenakan keadilan merupakan kebebasan, keadilan merupakan demokrasi, keadilan merupakan perdamaian.¹⁵

Sedangkan Aristoteles seorang filsuf asal Yunani memberikan pendapatnya tentang keadilan dalam karyanya yang berjudul *Ethick Nichomachea*. Menurut Aristoteles, kebajikan ialah ketaatan terhadap hukum yang memiliki arti lain keadilan ialah kebajikan universal. Aristoteles membagi keadilan menjadi keadilan distributif dan keadilan korektif yang keduanya memiliki perbedaan dimana keadilan distributif merupakan keadilan publik yang menghendaki setiap individu mendapatkan apa yang memang menjadi haknya secara proporsional serta bertumpuh pada pembagian kompensasi kekayaan yang diperoleh masyarakat.

¹⁴ M. Agus Santoso, *Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Cetakan Kedua, Jakarta, Kencana, 2014, hlm. 85.

¹⁵ Satjipto Rahardjo, *Op. Cit.* hlm. 174.

Sedangkan keadilan korektif lebih mengarah ke sesuatu yang salah, memberikan ganti rugi terhadap pihak yang dirugikan atau memberikan hukuman kepada pelaku kejahatan dengan tepat.¹⁶

Indonesia merupakan negara yang memiliki prinsip keadilan. Hal ini digambarkan pada Pancasila yang menjadi dasar negara, pada sila kelima menyebutkan “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia” dari poin tersebut terkandung nilai-nilai yang mencerminkan tujuan dari hidup bersama. Dasar dari nilai keadilan tersebut ialah hakikat keadilan kemanusiaan yakni keadilan dalam hubungan manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan negara, dan manusia dengan tuhan atau penciptanya.¹⁷ Teori keadilan ini digunakan untuk membahas serta menganalisis tentang permasalahan pekerja lepas atas hak-hak yang harusnya mereka peroleh dalam menjalankan pekerjaan mereka dimana seharusnya hak untuk mendapatkan upah tidak hanya diakui, tetapi juga dijamin secara adil dan proporsional. Dalam konteks ini, keadilan tidak hanya dimaknai sebagai kesetaraan dalam perlakuan, tetapi juga sebagai pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan oleh pekerja *freelance* terhadap hasil kerja atau proyek yang mereka selesaikan.

¹⁶ Hyronimus Rhiti, Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme), Cetakan Kelima, Yogyakarta, Universitas Atma Jaya, 2015, hlm. 241.

¹⁷ M. Agus Santoso, Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum, Cetakan Kedua, Jakarta, Kencana, 2014, hlm. 86.

3. Konsep Tenaga Kerja

1) Pengertian Tenaga Kerja

Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (*manpower*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja 15 tahun keatas yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. Badan Pusat Statistik membagi tenaga kerja (*employed*) yaitu:¹⁸

- a. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas,
- b. tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu,
- c. tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja $0 > 1$ jam perminggu.

Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan

¹⁸ Badan Pusat Statistik Kota Samarinda, Tersedia Di: www.bps.go.id, Situs Resmi Badan Pusat Statistik. 2025

industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.¹⁹ Dari pengertian diatas, yang dimaksud dengan setiap orang yakni setiap orang yang bekerja dengan menerima upah maupun imbalan baik dalam bentuk lain ataupun setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja tersebut dapat meliputi karyawan, pekerja formal, buruh, pegawai negeri sipil maupun swasta, dan orang yang belum pekerja atau pengangguran.²⁰

Sedangkan Sumarsono menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²¹

¹⁹ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, Cetakan Empat, 2011.hlm. 24.

²⁰ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 1.

²¹ Devi Lestyasari, Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur, Fakultas Ekonomi, Universitas Surabaya.hlm.55.

Tenaga kerja juga dapat diartikan, bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Sedangkan menurut pendapat Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²²

Berdasarkan dari uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan oleh penulis bahwa pekerja atau tenaga kerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu yang sudah ditentukan untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

2) Macam-Macam Tenaga Kerja

- a. Tenaga kerja dengan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT)

biasanya dikatakan dalam perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Sebagaimana status hubungan kerjanya yakni pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; “Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara

²² Tambunan, Tenaga Kerja., Yogyakarta: BPFE, 2002, hlm. 78

pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

Berdasarkan definisi ataupun konsepsi mengenai Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) diatas, bahwa terdapat beberapa syarat-syarat terkait dengan Jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. dalam hal ini, sebagaimana formil yang dituangkan pada Pasal 57 dan 58 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni;

- a) Sebagaimana yang dituangkan pada Pasal 57 ayat (1) yang menyatakan bahwa; “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Kemudian, ayat (2) menyatakan; “perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. Adapun pada ayat (3) yang menyatakan; “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut dibuat dalam bahasa Indonesia dan asing, apabila dikemudian hari terdapat penafsiran yang berbeda antara keduanya, maka yang berlaku adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia”.
- b) Berdasarkan yang dimuatkan pada pasal 58 ayat (1) yang menyatakan bahwa; “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”. Lebih lanjut, ayat (2) menyatakan yakni; “Dalam hal disyaratkan masa

percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum”.

Selanjutnya, terdapat beberapa syarat materil ataupun kriteria yang termasuk sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sebagaimana syarat formil atau kriteria tersebut yang dijelaskan pada pasal 59 ayat (1) Jo ayat (7) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yakni; a. Perjanjian Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. Pekerjaan yang bersifat musiman; dan d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau peninjauan.
- b) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- c) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian

kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dan Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

d) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud diatas, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

b. Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berdasarkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, bahwa pada ketentuannya tidak memberikan pengertian khusus mengenai tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun pengertian Perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) dapat ditemukan pada Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa; “perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap”.

Pengertian diatas, memberikan arti bahwa perjanjian kerja yang dilakukan tidak ada batasan waktunya karena perjanjian kerja waktu

tidak tetap dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas yakni sifatnya tetap. Kemudian, terdapat beberapa syarat-syarat terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. dalam hal ini, sebagaimana yang dituangkan yakni pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 60 dan 63 yakni:

- a) Pada pasal 60 ayat (1) menyatakan bahwa; “Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan” dan ayat (2) yang berbunyi; “Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku”.
- b) Pada pasal 63 ayat (1) yang menyatakan bahwa; “Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan”. Lebih lanjut, ayat (2) yang menyatakan yakni; “Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan: a. nama dan alamat pekerja/buruh; b. tanggal mulai bekerja; c. jenis pekerjaan; dan d. besarnya upah”.
- c. Pekerja Harian Lepas (*Freelance*)

Dalam Peraturan Perundang-Undangan pada bidang ketenagakerjaan secara umum mempunyai peran penting bagi seluruh pekerja atau tenaga kerja dan tidak membedakan antara

kedudukannya, baik itu pekerja harian lepas maupun perkerja tetap. Sebagaimana faktanya bahwa masih banyak sektor industri yang mempekerjakan pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas merupakan pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan, dimana waktu dari pekerjaan tersebut tidak ditentukan secara pasti. Pekerja kerja lepas atau *freelance* merupakan individu yang bekerja untuk satu atau beberapa pemberi kerja tanpa adanya hubungan kerja tetap, serta memiliki kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat kerja.²³

Bentuk dari perjanjian yang diberikan kepada pekerja harian lepas dalam setiap perusahaan yakni perjanjian secara lisan. Adapun keputusan Menteri tenaga kerja nomor Kep-150/MEN/1999 pada pasal 1 angka 2 bahwa Tenaga Kerja Harian Lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kotinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadiran secara harian. Tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerja.

Sedangkan untuk pekerjaan yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran sehingga dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hubungan kerja dengan membuat perjanjian ini dapat dilakukan dengan

²³ Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana, 2016.hlm.87.

ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Apabila pekerja telah bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih, selama 3 (tiga) bulan.

4. Sistem Pengupahan

Upah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.²⁴ Sedangkan upah secara terminologi adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan per UU, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh pekerja.²⁵

Manfaat lain yang diperoleh dari upah juga merupakan alat untuk meningkatkan serta membentuk loyalitas tenaga: kerja untuk bekerja. Pada perusahaan yang bersangkutan yang mendasari untuk bekerja pada perusahaan yang ingin mendapatkan suatu penghasilan untuk membiayai hidupnya dengan upah tersebut, sebagai alat perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan sistem. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu:

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya,
- b. mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang,

²⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Op. Cit*, hlm. 609

²⁵ Rocky arbut, *Jangan Mau di PHK*, Jakarta: Trans Media, 2010, hlm. 65

- c. menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan,
- d. produktivitas kerja

Sistem pengupahan yang hanya ditentukan oleh pekerja disebut sebagai kerangka monopoli serikat. sedangkan sistem pengupahan yang ditentukan oleh pengusaha disebut hipotesis efisiensi upah. maka diperkukannya sistem pengupahan berdasarkan negosiasi.²⁶

Adapun sistem pembayaran upah dikenal dengan beberapa macam diantaranya:²⁷

- a. sistem upah jangka waktu,
- b. sistem upah potongan,
- c. sistem upah pemufakatan,
- d. sistem upah indeks,
- e. sistem pembagian keuntungan

5. Faktor Yang Mempengaruhi Upah

Faktor-faktor yang dipergunakan sebagai acuan dalam menentukan besar kecilnya upah antara lain:

- a. Ketetapan pemerintah
setiap pekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup tidak buat dirinya saja melainkan juga keluaranya
- b. Tingkat upah dipasaran

²⁶ fahmi idris, *Dinamika Hubungan Industrial*, Jakarta: CV. Budi Utama, 2012, hlm. 70

²⁷ zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta Timur: Prenamedia Group, 2019, hlm. 27

yaitu besarnya upah dibayarkan perusahaan lain yang sejenis dan peroperasi pada sektor atau industri yang sama, dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan besarnya upah pada perusahaan tersebut.

c. Kualifikasi SDM yang digunakan

sesuai perkembangan zaman teknologi yang digunakan oleh perusahaan menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya. Semakin canggih teknologinya akan semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

d. Tuntunan pekerja

Faktor lain juga meentukan besar-kecilnya upah adalah adanya tuntutan para pkerja dan kemauan perusahaan, biasanya dilakukan dengan cara negosiasi atau tawar-menawar.²⁸

Indikator yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya upah adalah sebagai berikut:²⁹

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Untuk pekerjaan yang mempengaruhi keterampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung turun.

b. Organisasi buruh

²⁸ Johan arif, Aspek kuantitaif manajemen sumber daya manusia, Jakarta: PT.Elex media, 2007, hlm. 75-76

²⁹ Muhammad mas'ud, Manajemen personalia, Jakarta: Erlangga, 2000, hlm. 5

Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan tingkat upah.

c. Pemberian upah

Adalah tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, tingginya upah akan mengakibatkan tingginya biaya produksi, yang akhirnya akan mengurangi keuntungan.

d. Produktivitas kerja

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan semakin tinggi tingkat upah yang diterima. Prestasi diukur dengan produktivitas kerja.

e. Biaya hidup

Dikota besar dimana biaya hidup tinggi, upah kerja cenderung tinggi. Biaya hidup juga merupakan batas penerimaan upah dari karyawan.

f. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturannya mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan tingkat upah demikian sebaliknya.

B. Landasan Faktual

1. Disnaker mensosialisasikan UU NO.11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA kepada para Pengusaha dan pekerja lepas disamarinda khusus nya pekerja Event

Perlu penulis Sampaikan bahwa Penulis Belum Berkesmpatan melakukan Penelitian dari Dinas terkait karena belum ada jawaban. Namun aakan penulis sampaikan berdasarkan sumber sumber terkait pada sektor. Disnaker Samarinda bisa mengoptimalkan berbagai metode dukungan sosial ini untuk mensosialisasikan UU Cipta Kerja secara menyeluruh kepada sektor pekerja lepas terutama event agar mereka mendapatkan pemahaman dan jaminan hukum yang lebih baik dalam praktik sehari-hari.

Disnaker Kaltim sebelumnya telah menyelenggarakan sosialisasi terkait peraturan ketenagakerjaan, seperti perusahaan dan perjanjian kerja bersama, di hotel Ibis Samarinda dengan peserta dari berbagai perusahaan dan serikat pekerja³⁰.

2. Pola Penentuan Upah di Lapangan secara Praktiknya

Berdasarkan hasil wawancara lapangan dengan pekerja *freelance* salah satu EO yaitu El-Production di Samarinda, pola penentuan upah umumnya tidak memiliki standar baku. Besaran upah ditentukan berdasarkan skala event (besar atau kecilnya acara), durasi pekerjaan, serta

³⁰ Sosialisasi Pembuatan Peraturan Perusahaan & Perjanjian Kerja Bersama: Wujudkan Kerja Harmonis di Kaltim <https://www.kaltimprov.go.id/>

posisi atau peran pekerja. Sistem pembayaran dilakukan per proyek dan nilainya sangat bervariasi, mulai dari sekitar Rp350.000 untuk event kecil berdurasi singkat hingga mencapai Rp5.000.000 untuk event besar yang memakan waktu panjang dan membutuhkan keterampilan khusus. Permasalahan yang muncul dari pola ini antara lain:

- a. Tidak adanya kepastian penghasilan karena besarnya upah bergantung pada jenis dan skala event yang belum tentu sama setiap bulan.
- b. Ketidakjelasan kesepakatan di awal; sebagian pekerja mengaku baru mengetahui besaran upah setelah event selesai, sehingga berisiko menimbulkan ketidakpuasan.
- c. Tidak adanya kontrak tertulis yang menjamin hak pekerja, sehingga potensi perselisihan mengenai jumlah dan waktu pembayaran cukup tinggi.
- d. Tidak ada perlindungan upah minimum; dalam beberapa kasus, jika dihitung secara proporsional per jam kerja, upah yang diterima berada di bawah standar kelayakan UMK Samarinda.

Kondisi ini menunjukkan bahwa mekanisme penentuan upah pekerja freelance EO di Samarinda masih bersifat informal dan sangat bergantung pada kebijakan masing-masing EO. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara praktik di lapangan dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang

menekankan perlunya kepastian, kelayakan, dan perlindungan bagi pekerja.

3. Hubungan dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Pekerja *freelance Event Organizer* (EO) khususnya di salah satu EO yaitu El-Production di Kota Samarinda umumnya bekerja tanpa kontrak tertulis, hanya berdasarkan kesepakatan lisan yang dilakukan melalui komunikasi singkat, seperti pesan *WhatsApp* atau telepon. Besaran upah mereka ditentukan berdasarkan skala event, durasi waktu kerja, dan jenis pekerjaan yang dilakukan, dengan kisaran mulai dari Rp350.000 untuk event kecil berdurasi singkat hingga Rp5.000.000 untuk event besar dengan jam kerja panjang dan keterampilan khusus.

Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan dengan ketentuan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, khususnya pada kluster ketenagakerjaan yang merevisi UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun UU Cipta Kerja tidak secara spesifik mengatur hubungan kerja freelance, beberapa prinsip dasar yang diatur seharusnya tetap relevan, antara lain:

- a. Kesepakatan Kerja (Pasal 50 jo. Pasal 52 UU Ketenagakerjaan):
Hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja, yang idealnya dituangkan secara tertulis untuk memberikan kepastian hukum.

- b. Kelayakan Upah (Pasal 88): Pengusaha wajib memberikan upah yang memenuhi prinsip kelayakan untuk menjamin kebutuhan hidup pekerja, meskipun tidak secara langsung diatur untuk pekerja lepas.
- c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT): UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 mengatur hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu yang memiliki kesamaan karakteristik dengan freelance, sehingga aturan PKWT dapat dijadikan acuan dalam memberikan perlindungan kerja.

Fakta di lapangan memperlihatkan bahwa mayoritas pekerja *freelance* di salah satu EO yaitu El Production di Samarinda tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai karena perjanjian hanya berbentuk lisan, besaran upah tidak selalu transparan, dan standar kelayakan upah sering kali tidak dihitung secara proporsional terhadap UMK Samarinda. Akibatnya, pekerja berada pada posisi tawar yang lemah ketika terjadi perselisihan mengenai upah atau kondisi kerja. Hal ini menegaskan perlunya penguatan implementasi prinsip-prinsip dalam UU Cipta Kerja pada sektor kerja freelance, agar fleksibilitas industri EO tetap berjalan namun hak-hak pekerja tetap terlindungi.

4. Tantangan dan Permasalahan Faktual Yang terjadi dan Di lalui oleh Pekerja freelance

Pekerja *freelance* di sektor Event Organizer (EO) yaitu El Production di Kota Samarinda memegang peranan penting dalam

kesuksesan penyelenggaraan berbagai acara, mulai dari konser, pernikahan, hingga *event* korporasi. Namun, pola kerja yang umumnya berbasis sistem panggilan dan per proyek membawa sejumlah tantangan dalam mekanisme penentuan upah. Berdasarkan wawancara lapangan dengan beberapa pekerja dan pelaku EO, tantangan yang dihadapi antara lain:

- a. Tidak Ada Standar Upah yang Baku: Penentuan upah sangat bergantung pada skala event, durasi pekerjaan, dan posisi yang dikerjakan. Kisaran upah bervariasi mulai dari Rp350.000 hingga Rp5.000.000 per event, sehingga penghasilan pekerja menjadi tidak pasti dan fluktuatif setiap bulannya.
- b. Tidak Ada Kontrak Kerja Tertulis: Mayoritas pekerja hanya berpegang pada kesepakatan lisan melalui telepon atau pesan singkat. Tanpa kontrak tertulis, hak dan kewajiban para pihak tidak terdokumentasi, sehingga sulit bagi pekerja untuk menuntut jika terjadi sengketa pembayaran.
- c. Potensi Upah di Bawah Kelayakan: Pada *event* kecil dengan durasi panjang, jika dihitung secara proporsional per jam, upah yang diterima bisa berada di bawah standar Upah Minimum Kota (UMK) Samarinda, sehingga tidak memenuhi prinsip kelayakan sebagaimana diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- d. Keterlambatan dan Pemoongan Upah: Tidak adanya mekanisme pengaturan pembayaran yang jelas membuat keterlambatan pembayaran

dan pemotongan upah sepihak sering terjadi, terutama pada event yang menghadapi kendala keuangan.

- e. Tidak Ada Perlindungan Jaminan Sosial: Pekerja freelance EO umumnya tidak terdaftar pada program BPJS Ketenagakerjaan atau asuransi kerja, sehingga tidak memiliki perlindungan jika mengalami kecelakaan kerja saat event berlangsung.

Fakta-fakta tersebut menunjukkan bahwa meskipun sektor EO di Samarinda memiliki potensi ekonomi yang besar, mekanisme penentuan upah pekerja freelance masih bersifat informal dan minim perlindungan hukum. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara praktik di lapangan dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020, terutama terkait kepastian hukum, kelayakan upah, dan perlindungan pekerja.

5. Dinas ketenagakerjaan mendorong atau memfasilitasi pekerja freelance atau karyawan lepas atau informal untuk mendapatkan jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan)

Pemerintah Kota Samarinda terus menunjukkan komitmennya dalam memperkuat sistem perlindungan sosial bagi tenaga kerja. Komitmen ini ditandai melalui penerimaan audiensi dari Kepala BPJS Ketenagakerjaan Cabang Samarinda beserta jajaran oleh Wali Kota Samarinda, Dr. H. Andi Harun, pada Jumat (9/05/2025) sore, bertempat di Ruang Teras Anjungan Karangmumus, Gedung Balai Kota Samarinda.

Dalam pertemuan tersebut, Wali Kota didampingi oleh Plt. Asisten I Sekretariat Daerah Kota Samarinda Suwarso, Plt. Kepala Disnaker Samarinda Eko Suprayetno, serta perwakilan dari Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Samarinda.

Selain sebagai ajang silaturahmi dan perkenalan Kepala Cabang BPJS Ketenagakerjaan Samarinda yang baru, audiensi ini juga membahas strategi kolaboratif dalam rangka peningkatan kepesertaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Samarinda, khususnya bagi pekerja sektor informal, guna memperluas perlindungan sosial secara menyeluruh. Wali Kota Andi Harun menyampaikan apresiasinya atas kontribusi dan sinergi BPJS Ketenagakerjaan dalam memastikan perlindungan tenaga kerja. Ia menegaskan bahwa Pemerintah Kota siap mendukung dan memperkuat implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan secara berkelanjutan. “Kami mendukung penuh langkah BPJS Ketenagakerjaan. Pemkot akan terus bersinergi agar lebih banyak pekerja, terutama dari sektor informal, dapat terjamin hak-haknya melalui program Jamsostek,” ujar Wali Kota.

Kepala BPJS Ketenagakerjaan Cabang Samarinda, Budi Wahyudi, yang baru menjabat selama kurang lebih dua bulan, dalam kesempatan tersebut memaparkan capaian kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kota Samarinda yang saat ini berada pada angka 44,98 persen. Angka tersebut masih berada di bawah target nasional sebesar 80,9 persen.

"Harapannya ke depan, sinergi dan kolaborasi antara BPJS dan Pemkot Samarinda dapat semakin kuat, terutama untuk meningkatkan partisipasi sektor informal, seperti pelaku UMKM, dalam program perlindungan dasar berupa jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian," jelas Budi. Ia juga menambahkan bahwa perlindungan ini sangat penting agar pemberi kerja tidak lagi terbebani biaya ketika terjadi risiko sosial. Wali Kota Andi Harun turut menegaskan pentingnya penguatan kebijakan internal melalui koordinasi lintas organisasi perangkat daerah (OPD) guna memastikan pelaksanaan program berjalan optimal.

"Secara internal, kami akan membahas lebih lanjut bersama OPD terkait agar terjadi sinergi konkret dalam perluasan cakupan layanan jaminan perlindungan ketenagakerjaan di Kota Samarinda," tegasnya. Wali Kota berharap program Jamsostek dapat berjalan secara efektif dan tepat sasaran, demi memberikan rasa aman, nyaman, serta menjamin kesejahteraan pekerja lepas di Kota Samarinda menerima jaminan kesehatan.

BAB III

**PEMBAHASAN TENTANG KAJIAN HUKUM SISTEM PENENTUAN
UPAH BAGI TENAGA KERJA LEPAS ATAU *FREELANCE* DI KOTA
SAMARINDA DI TINJAU DARI UU NO.11 TAHUN 2020 TENTANG
CIPTA KERJA**

**A. Mekanisme Penentuan Upah Karyawan *Freelance* di Kota Samarinda
di Tinjau dari UU no.11 Tahun 2020 Tentang Ciptakerja**

Untuk mengatur pekerja lepas (*freelancer*) dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020), perlu diketahui bahwa sebenarnya tidak ada ketentuan yang secara eksplisit menyebut istilah “pekerja lepas”. Namun, pekerja dengan sifat harian atau fleksibel sering kali di analogikan dalam kategori PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), yang diakui dan diatur oleh UU Cipta Kerja sebagai bagian dari penyempurnaan hukum ketenagakerjaan.

beberapa karyawan *freelance* dan perwakilan *industry* usaha di Kota Samarinda, diperoleh gambaran bahwa mekanisme penentuan upah pekerja lepas (*freelance*) umumnya dilakukan melalui kesepakatan langsung antara pemberi kerja dan pekerja. Kesepakatan tersebut hanya berupa perjanjian lisan yang tergantung pada kebijakan masing-masing *industry* perusahaan yang dimana kesepakatan ini menjadi cikal bakal penentuan upah.

1. Proses Negosiasi Awal

Mayoritas responden menyatakan bahwa penentuan upah dimulai dari proses negosiasi sebelum pekerjaan dimulai. Pada tahap ini, pekerja diberikan gambaran mengenai jenis pekerjaan, jangka waktu pengerjaan, dan kisaran upah yang ditawarkan. Dari sisi pemberi kerja, penentuan besaran upah biasanya mempertimbangkan standar upah yang berlaku di wilayah Samarinda, tingkat kesulitan pekerjaan, serta anggaran perusahaan.

2. Bentuk Pembayaran

Dari hasil observasi, terdapat dua pola pembayaran upah bagi karyawan *freelance* di Samarinda:

- a. Pembayaran Harian atau Per Jam: Umumnya ini digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya proyek singkat atau berbasis output harian.
- b. Pembayaran Borongan atau Per Proyek: Digunakan pada pekerjaan yang memiliki target dan *output* yang jelas dan waktu pengerjaan tertentu.

3. Keselarasan dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

UU No. 11 Tahun 2020, khususnya pada klaster Ketenagakerjaan yang mengubah beberapa ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003, tidak secara spesifik mengatur pekerja *freelance*. Namun, Pasal-pasal yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dijadikan acuan, mengingat hubungan kerja *freelance* umumnya berbentuk perjanjian waktu tertentu atau per proyek. Berikut merupakan beberapa poin kesesuaian yang ditemukan:

- a. Prinsip Kesepakatan: Sesuai Pasal 50 jo. Pasal 52 UU Ketenagakerjaan (yang telah diubah oleh UU Cipta Kerja), hubungan kerja lahir karena adanya kesepakatan antara kedua belah pihak.
- b. Hak atas Upah yang Layak: Meskipun tidak wajib mengikuti upah minimum bulanan, pemberi kerja diharapkan menetapkan upah *freelance* tidak di bawah proporsi Upah Minimum Kota (UMK) Samarinda jika dihitung secara harian/jam, sebagai bentuk penerapan prinsip kelayakan upah.
- c. Kepastian Hukum: UU Cipta Kerja mendorong penggunaan kontrak tertulis untuk menghindari perselisihan, meskipun dalam praktiknya di Samarinda masih banyak yang menggunakan perjanjian lisan.

Berdasarkan beberapa hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan maka dapat penulis tarik kesimpulan bahwa mekanisme penentuan upah *freelance* di Samarinda pada dasarnya telah sejalan dengan prinsip kesepakatan yang diatur UU No. 11 Tahun 2020. Namun, untuk meningkatkan perlindungan hukum, disarankan agar seluruh kesepakatan dituangkan dalam kontrak tertulis dan mempertimbangkan standar kelayakan upah berdasarkan UMK, meskipun status pekerja adalah *freelance*.

Mekanisme penentuan upah bagi karyawan lepas menurut UU Cipta Kerja sebenarnya tidak diatur secara khusus dengan istilah *freelance*, tetapi masuk dalam kategori Pekerja Harian Lepas yang dianggap sebagai bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dasar hukum utamanya tercantum dalam :

UU No. 6 Tahun 2023 (penetapan Perppu Cipta Kerja sebagai UU) – mengubah ketentuan di UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (turunan UU Cipta Kerja).

PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK.

Mekanisme Penetapan Upah Pekerja Lepas

2) Berdasarkan Satuan Waktu atau Satuan Hasil

Pasal 16 ayat (2) PP No. 36/2021 → upah bagi pekerja PKWT (termasuk harian lepas) dapat ditetapkan berdasarkan:

- a) Satuan waktu (hourly, daily, monthly)
- b) Satuan hasil (piece rate, per proyek, per output)

3) Perhitungan Upah Harian

Pasal 16 ayat (3) PP No. 36/2021 → jika upah ditetapkan harian, rumusnya:

Bagi sistem 6 hari kerja/minggu: $\text{Upah harian} = \text{Upah bulanan} \div 25$

Bagi sistem 5 hari kerja/minggu: $\text{Upah harian} = \text{Upah bulanan} \div 21$

Contoh: Upah minimum bulanan di Samarinda (misal Rp3.500.000) dan sistem 5 hari kerja: $\text{Rp3.500.000} \div 21 \approx \text{Rp166.666/hari}$.

4) Dasar Penetapan Nilai Upah

Tidak boleh di bawah Upah Minimum yang berlaku di wilayah tersebut (Pasal 17 ayat (1) PP No. 36/2021). Besaran upah biasanya dinegosiasikan dalam kontrak, tapi batas bawahnya tetap mengikuti UMP/UMK.

5) Pembayaran Upah

Pasal 19 PP No. 36/2021 → upah dibayar sesuai kesepakatan di kontrak (harian, mingguan, atau setelah pekerjaan selesai). Jika pekerja dipekerjakan berdasarkan jumlah hari hadir, maka upah dihitung dari total hari kerja x tarif harian.

6) Upah Berdasarkan Satuan Hasil

Jika pekerjaan dihitung berdasarkan output (misalnya per desain, per artikel, per proyek), maka tarifnya harus tertuang di kontrak, dan total penghasilan pekerja tidak boleh menyebabkan rata-rata upah per jam di bawah upah minimum per jam (Pasal 16 ayat (4) PP No. 36/2021).

4. Praktik di Lapangan (Kota Samarinda)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi:

1. Negosiasi Awal: Sudah dilakukan, tetapi sering tanpa perhitungan proporsional terhadap UMK.

2. Bentuk Pembayaran: Fleksibel, bisa harian, per jam, atau per proyek, namun standar perhitungan sangat bervariasi antar perusahaan.
3. Kontrak Tertulis: Banyak yang masih menggunakan perjanjian lisan, sehingga sulit membuktikan jika ada perselisihan.
4. Perlindungan Pekerja: Minim, terutama dalam kasus keterlambatan atau pemotongan upah sepihak.

5. Perbandingan Teori dan Praktik

Aspek	Teori (UU Cipta Kerja & PP 35/2021)	Praktik di Samarinda	Keterangan
Prinsip Kesepakatan	Wajib ada kesepakatan kedua belah pihak	Sudah ada, tetapi sering informal/lisan	Memenuhi teori secara substansi, tetapi belum formal secara hukum.
Kelayakan Upah	Mengacu pada UMK atau minimal standar kelayakan	Besarannya bervariasi, tidak selalu setara proporsional UMK	Ada potensi pelanggaran prinsip kelayakan jika jauh di bawah proporsi UMK.
Bentuk Perjanjian	Disarankan tertulis untuk menghindari	Lebih sering lisan, kontrak tertulis jarang digunakan	Berisiko menimbulkan masalah hukum jika

Aspek	Teori (UU Cipta Kerja & PP 35/2021)	Praktik di Samarinda	Keterangan
	sengketa		terjadi perselisihan.
Transparansi Upah & Waktu	Harus jelas di awal kesepakatan	Kadang informasi detail diberikan setelah pekerjaan dimulai	Menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja.
Perlindungan Hukum	UU memberi payung hukum bagi PKWT dan hak dasar pekerja	Freelance sering di luar jangkauan perlindungan formal	Memerlukan penguatan regulasi lokal atau kebijakan internal perusahaan.

Dari perbandingan tersebut, terlihat bahwa praktik di Samarinda sudah mengikuti prinsip dasar teori (kesepakatan dan fleksibilitas), namun masih jauh dari ideal dalam hal kepastian hukum, kelayakan upah, dan transparansi. Penerapan kontrak tertulis dan penyesuaian upah proporsional terhadap UMK perlu diperkuat agar selaras dengan amanat UU No. 11 Tahun 2020 dan peraturan turunannya.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis perbandingan teori dengan praktik di lapangan, dapat disimpulkan bahwa mekanisme penentuan upah karyawan freelance di Kota Samarinda pada dasarnya telah memenuhi prinsip dasar yang diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terutama dalam aspek adanya kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Namun, dalam

implementasinya masih terdapat beberapa perbedaan yang signifikan dengan ketentuan teori, antara lain:

1. Bentuk Perjanjian: Mayoritas hubungan kerja freelance di Samarinda masih menggunakan perjanjian lisan, padahal secara hukum disarankan menggunakan kontrak tertulis untuk memberikan kepastian dan perlindungan bagi kedua pihak.
2. Standar Kelayakan Upah: Besaran upah seringkali tidak mengacu secara proporsional pada Upah Minimum Kota (UMK), sehingga berpotensi tidak memenuhi prinsip kelayakan upah.
3. Transparansi dan Kepastian Pembayaran: Dalam beberapa kasus, informasi mengenai rincian upah dan jangka waktu pembayaran belum disampaikan secara jelas sejak awal kesepakatan.
4. Perlindungan Hukum: Pekerja *freelance* cenderung berada di luar perlindungan formal yang diberikan UU Cipta Kerja, sehingga jika terjadi sengketa pembayaran, proses penyelesaiannya bergantung pada itikad baik pemberi kerja.

Oleh karena itu, untuk mencapai keselarasan antara teori dan praktik, diperlukan pembiasaan penggunaan kontrak tertulis, penentuan standar upah yang wajar sesuai UMK, serta peningkatan sosialisasi regulasi ketenagakerjaan kepada pelaku usaha dan pekerja *freelance* di Samarinda. Hal ini penting agar mekanisme penentuan upah tidak hanya sah secara hukum, tetapi juga adil dan berkelanjutan.

B. Jenis dan Kedudukan Hukum Sanksi yang dapat di Ajukan Dalam Sengketa Ketenaga Kerjaan Terkait Upah Karyawan *Freelance*, Khusus nya Sanksi Bisnis Atau Administrasi

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan melalui studi pustaka dan wawancara dengan praktisi ketenagakerjaan, jenis sanksi yang dapat diajukan dalam sengketa upah karyawan freelance dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu sanksi administratif dan sanksi bisnis (*business sanctions*), dengan karakter dan kedudukan hukum yang berbeda.

1. Sanksi Administratif: Sanksi administratif dalam konteks ketenagakerjaan diatur, antara lain, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta peraturan pelaksanaannya seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.
 - a. Jenisnya meliputi: teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara kegiatan, hingga pencabutan izin operasional perusahaan.
 - b. Kedudukan hukumnya adalah sebagai instrumen penegakan hukum administratif yang bersifat preventif dan represif terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan, termasuk pelanggaran pembayaran upah. Dalam kasus freelance, sanksi administratif dapat dikenakan apabila hubungan kerja dan kewajiban

pembayaran upah memenuhi unsur peraturan perundang-undangan, walaupun bentuk kontraknya fleksibel.

2. Sanksi Bisnis (Business Sanctions): Sanksi bisnis merupakan konsekuensi hukum yang sifatnya mempengaruhi reputasi dan kelangsungan kegiatan usaha perusahaan di luar sanksi pidana atau perdata. Bentuknya dapat berupa:

- a. Pemutusan kontrak kerja sama dengan mitra bisnis.
- b. Pencantuman dalam daftar hitam (*blacklist*) oleh asosiasi industri atau lembaga tender.
- c. Penilaian buruk dalam sistem pengadaan barang/jasa pemerintah atau swasta. Kedudukan hukumnya tidak selalu diatur eksplisit dalam undang-undang, namun sering kali didasarkan pada klausul kontraktual, kode etik industri, atau kebijakan internal perusahaan/instansi. Dalam sengketa ketenagakerjaan, sanksi bisnis dapat menjadi tekanan non-yudisial yang efektif bagi perusahaan untuk segera memenuhi kewajiban pembayaran upah kepada *freelancer*.

Jenis Sanksi	Dasar Hukum	Penjelasan
Teguran tertulis	PP No. 36 Tahun 2021 Pasal 77 ayat (1)	Teguran resmi dari instansi ketenagakerjaan agar pengusaha memenuhi kewajiban pembayaran upah.
Pembatasan kegiatan usaha	Pasal 77 ayat (2) huruf b PP 36/2021	Pemerintah dapat membatasi kegiatan bisnis perusahaan sampai kewajiban upah dipenuhi.
Penghentian	Pasal 77 ayat (2) huruf c	Dipakai bila pelanggaran

Jenis Sanksi	Dasar Hukum	Penjelasan
sementara sebagian/seluruh alat produksi	PP 36/2021	serius dan pengusaha tidak patuh.
Pembekuan kegiatan usaha	Pasal 77 ayat (2) huruf d PP 36/2021	Langkah administratif paling berat sebelum sanksi pidana, biasanya untuk pelanggaran berulang.
Denda administratif	Pasal 79 PP 36/2021	Jumlahnya proporsional terhadap pelanggaran, dibayarkan ke kas negara.
Tidak mendapat pelayanan publik tertentu	UU No. 6 Tahun 2023 jo. Pasal 190A UU Ketenagakerjaan (hasil perubahan)	Misalnya pencabutan izin operasional, izin usaha, atau akses insentif pemerintah.

Meskipun sanksi administratif memiliki dasar hukum yang kuat dalam peraturan perundang-undangan, penerapannya terhadap hubungan kerja freelance masih bergantung pada penafsiran apakah hubungan tersebut memenuhi unsur hubungan kerja formal (pekerjaan, upah, dan perintah). Sementara itu, sanksi bisnis lebih bersifat sosial-ekonomi dan mengandalkan mekanisme di luar pengadilan. Keduanya dapat berjalan secara paralel, namun efektivitasnya sangat bergantung pada kesadaran hukum perusahaan dan kekuatan posisi tawar pekerja freelance.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam sengketa ketenagakerjaan terkait upah karyawan *freelance*, terdapat dua jalur sanksi yang relevan:

1. Sanksi administratif yang memiliki dasar hukum jelas dalam peraturan perundang-undangan, bersifat mengikat, dan dapat diterapkan apabila hubungan kerja freelance memenuhi unsur hubungan kerja formal.

2. Sanksi bisnis yang lebih bersifat kontraktual dan reputasional, tidak selalu diatur secara eksplisit dalam undang-undang, namun efektif sebagai mekanisme tekanan sosial-ekonomi.

Kedudukan hukum sanksi administratif berada dalam ranah hukum publik dengan daya paksa negara, sedangkan sanksi bisnis berada dalam ranah privat atau etika industri dengan daya paksa berdasarkan kesepakatan atau mekanisme pasar. Dalam praktiknya, kombinasi kedua jenis sanksi tersebut dapat menjadi strategi efektif untuk memperjuangkan hak upah bagi karyawan freelance, terutama mengingat fleksibilitas hubungan kerja yang sering kali membuat perlindungan formal menjadi lemah.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dalam pembahasan pada Bab III, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Mekanisme penentuan upah karyawan *freelance* di kota Samarinda pada dasarnya telah sejalan dengan prinsip kesepakatan yang diatur Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. Namun, untuk meningkatkan perlindungan hukum, pekerja dan pemberi kerja memiliki kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak tertulis yang dimana di sepakati Oleh pemberi dan penerima kerja yang mempertimbangkan standar kelayakan upah berdasarkan UMK , meskipun status pekerja adalah *freelance*.
2. Jenis dan Kedudukan hukum serta Sanksi dalam sengketa ketenagakerjaan khususnya pekerja *freelance* sudah sejalan dengan peraturan perundang-undangan. Sanksi yang di dapat bagi pemberi kerja yang tidak sesuai dengan kesepakatan kerja adalah sanksi administratif dan sanksi bisnis. Yang di mana semua tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor : 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Sanksi ini sangat berpengaruh pada ruang lingkup gerak perusahaan tersebut. Para perkerja berhak melaporkan permasalahan pengupahan kepada dinas tenaga kerja kota Samarinda untuk melaksanakan mediasi.

B. Saran

1. Kepada Pihak *Event Organizer* dan pekerja *Freelance* agar Membuat Kontrak Kerja Tertulis, *Event Organizer* perlu membuat kontrak kerja tertulis bagi setiap pekerja *freelance* yang memuat detail pekerjaan, upah, pembayaran, serta hak dan kewajiban. Upah sebaiknya sesuai standar kelayakan (mengacu UMK Samarinda), dengan sistem pembayaran tepat waktu dan transparan. *Event Organizer* juga disarankan memberi briefing sebelum acara, serta memfasilitasi jaminan sosial (BPJS/asuransi) untuk meningkatkan rasa aman dan loyalitas pekerja.
2. Kepada Pemerintah Kota Samarinda Menyusun mendata perusahaan yang *Event organizer* yang ada di samarinda agar dapat membuka layanan aduan bagi perkerja *freelance* atau karyawan lepas supaya pemerintah kota dapat mengakomodir setiap keluhan yang masuk tentang pengupahan crew event yang sangat spesifik. Pemerintah kota lebih membuka diri melalui dinas terkait untuk dapat memastikan penuh bahwa karyawan *freelance* mendapatkan jaminan kesehatan dan upah yang wajar dan berkemanusiaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, Cetakan Empat, 2011.
- Fahmi idris, *Dinamika Hubungan Industrial*, Jakarta: CV. Budi Utama, 2012.
- Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Cetakan Kelima, Yogyakarta, Universitas Atma Jaya, 2015.
- Johan arif, *Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Elex media, 2007.
- Lili Rasyidi, *Pengantar Filsafat Hukum*, Bandung, Mandar Maju, 2002.
- M. Agus Santoso, *Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Cetakan Kedua, Jakarta, Kencana, 2014.
- Muhammad mas'ud, *Manajemen personalia*, Jakarta: Erlangga, 2000.
- Peter Mahmud Maruki, *Perlindungan Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: Peradaban, 2007.
- Rocky arbun, *Jangan Mau di PHK*, Jakarta: Trans Media, 2010.
- Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2000.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2001.
- Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Tambunan, *Tenaga Kerja.*, Yogyakarta: BPFE, 2002

Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta Timur: Prenamedia Group, 2019.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2014 Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Samarinda

Keputusan Gubernur Kalimantan Timur No. 562 Tahun 2024 terkait upah

Minimum

Jurnal

Ahmad Wildan, Gian Muzakir Hayat dan Khalisyah Amara Podungge, Implikasi Hukum Terhadap Hak Pekerja Harian Lepas di Era Digital: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, Volume 2, No.2, *Media Hukum Indonesia*, 2024.

Devi Lestiyasari, Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur, Fakultas Ekonomi, Universitas Surabaya.

Fajar B Hirawan, Adinova Fauri, Henriko Tobing, Muhyiddin, Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi pada Regulasi Pengupahan, PHK, dan Pesangon, Volume 18, No.1, *Jurnal Ketenagakerjaan*, 2023.

Herlina R, Tantangan dan Peluang Tenaga Kerja Lepas di Indonesia, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 19 No.3, 2021.

Ibnu Murtadho, Prinsip Penentuan Upah Minimum Pada PERPPU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syariah, Volume 1, No.1, *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 2023

Nabilla Umroh Yuliatul Korida dan M. Muhsin, Penetapan Upah Dan Struktur Skala Upah Dalam Undang-Undang Cipta Kerja (Analisis Kritis Perspektif Ibn Khaldun), Volume 1, No.2, *Jurnal Antologi Hukum*, 2021.

Novendy Setiya Wibawa, Politik Hukum Pengupahan Pekerja Di Indonesia Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja, Volume 3, No.2, *Fakultas Hukum Universitas Indonesia*, 2023.

Sudarsono, A, Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Lepas di Era Ekonomi Digital, *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Volume 51, No.2, 2021.

Internet

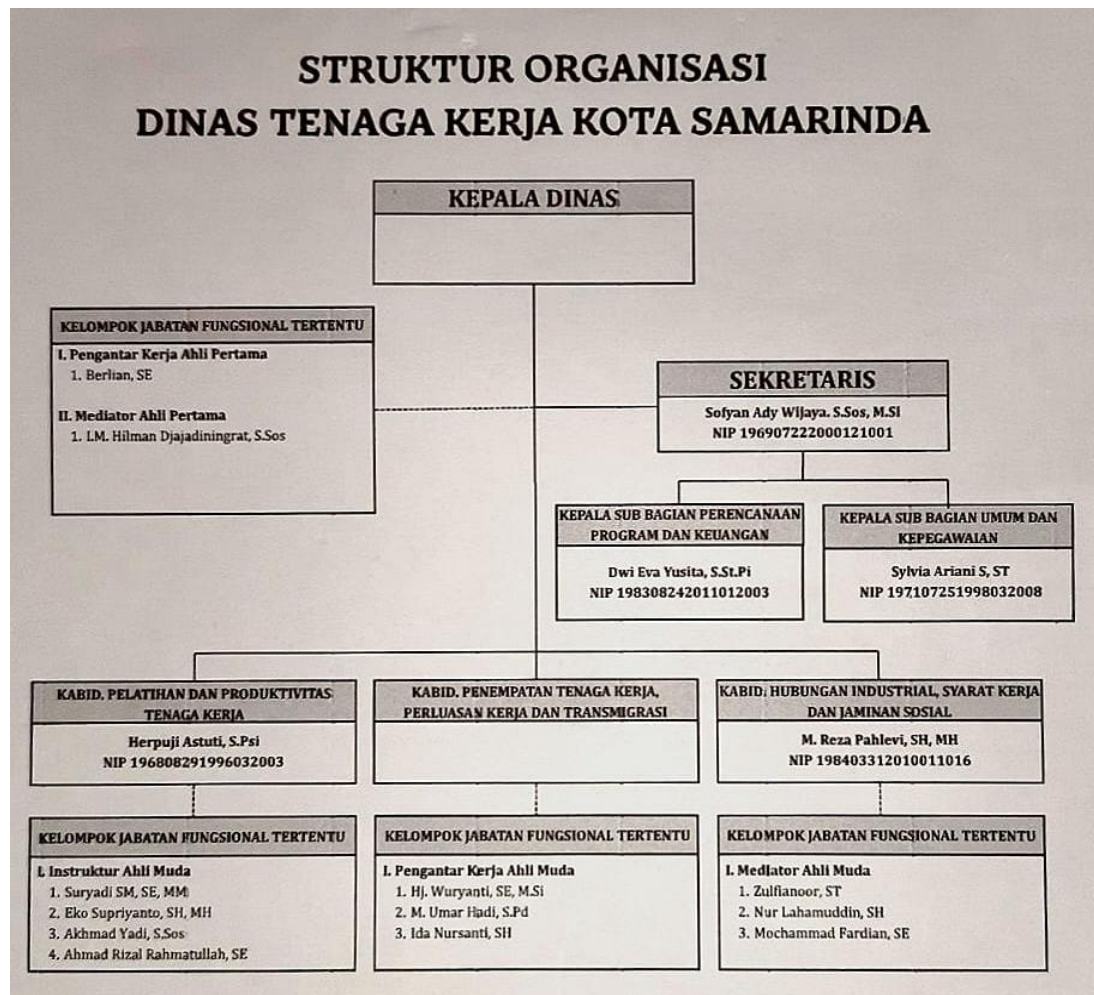
Badan Pusat Statistik Kota Samarinda, Tersedia Di: www.bps.go.id, Situs Resmi Badan Pusat Statistik. 2025

LAMPIRAN

1. Surat keterangan Telah Meneliti

	<p>PEMERINTAH KOTA SAMARINDA DINAS TENAGA KERJA Jalan Basuki Rahmat Nomor 78 Lantai III Telp. (0541) 743595 Samarinda (Kalimantan Timur) Kode Pos 75112 http://disnaker.samarindakota.go.id Email: disnaker.smd@gmail.com</p>
<p align="center"><u>SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN</u> Nomor : 400.14.5.4 / 494 /100.04</p>	
<p>Yang bertanda tangan di bawah ini Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, dengan ini menerangkan bahwa :</p> <p>Nama : Raymon Raynaldo Oktavianus Peranginangin NIM : 18.11.107.74201.065 Program Studi : Hukum Bisnis</p> <p>Adalah benar Mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Fakultas Hukum sesuai surat Rekomendasi dari Badan Kesatuan dan Politik Nomor :200.1.4.12/1083/300.05 Tanggal 15 Agustus 2025 yang akan melaksanakan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam rangka penyelesaian tugas akhir yang berjudul "Kajian Hukum Sistem Penentuan Upah Bagi Tenaga Kerja Lepas atau Freelance di Kota Samarinda ditinjau dari UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Hak Cipta Kerja", pada tanggal 19 Agustus 2025 s/d 24 Oktober 2025.</p> <p>Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>	
<p align="right">Samarinda, 19 Agustus 2025 Plt. KEPALA DINAS,  SOFYAN ADY WIJAYA, Sos., M.Si NIP. 19690722 200012 1 001</p>	

2. Struktural Organisasi Dinas Tenaga kerja Kota Samarinda



3. Profil NaraSumber



Nama :Zulfianoor, ST

Jabatan : Mediator Ahli Muda



Nama :I.M. Hilman Djajadiningrat, S.Sos

Jabatan : Mediator Ahli Pertama

4. Dokumentasi



Gambar 1. Wawancara Dengan Mediator



Gambar 2. Wawancara Dengan Mediator Ahli Muda

JADWAL MEDIASI BULAN AGUSTUS 2025 DIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PERSYARATAN KERJA					
NO	HARI / TANGGAL	PERUSAHAAN/PEKERJA	MEDIATOR	JAM	KETERANGAN
1	Rabu, 27-08-2025	- PT. BUKIT LITANI BEJAHTERA - SDP MOCH BAEQOWI KOMARUDIN/RIWANISYAH	1. ZULFIANOR 2. ZULFIAN	10.00 wita	P.II
2	Kamis, 28-08-2025	- PT. MAHAKAM BERLIAN SAMUDERA - SDP RIWANISYAH	1. ZULFIANOR 2. M. FARDIAN	10.00 wita	P.I
3	Kamis, 28-08-2025	- PT. MOON HOUSE COFFEE - SDP VIKRI MIRANDA	1. ZULFIANOR 2. ZULFIAN	14.00 wita	Panggilan Klien/pekerja
4	Jumat, 29-08-2025	- PT. SUMALINDO LESTARI JAYA - SDP YOHANA SUMBUNG SANGI THUK AHLI WARIS	1. ZULFIANOR 2. M. FARDIAN	09.00 wita	P.klien/pekerja
5	Jumat, 29-08-2025	- PT. SAPTA SATRA JAYA (SIARD-7) - SDP SUEWANUR DKK (SIARD-7)	1. NUR LAHA 2. M. FARDIAN	13.30 wita	P.klien/pekerja
6		- SDP	1. 2.	00 wita	P.
7		- PT. - SDP	1. 2.	00 wita	P.

Gambar 3. Daftar Aduan dan jadwal Mediasi

5. Daftar Riwayat Hidup

RAYMON RAYNALDO OKTAVIANUS, lahir di Kabupaten Kutai



Kartanegara pada tanggal 30 Oktober 1998, anak ketiga

dari empat bersaudara dari pasangan Samion

Peranginangin dan Rahmawati. Penulis menyelesaikan

pendidikan di Sekolah Dasar Katolik 3 WR. Soepratman

Kota Samarinda pada tahun 2011. Selanjutnya penulis

meneruskan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Katolik 1 WR.

Soepratman Kota Samarinda dan tamat pada tahun 2014, kemudian Penulis

melanjutkan studi ke jenjang Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2

Samarinda dan tamat pada tahun 2017. Tahun 2018 Penulis melanjutkan

studi Perguruan Tinggi di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

sebagai Mahasiswi Fakultas Hukum.