

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia diciptakan Tuhan sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup seorang diri dan mencukupi kebutuhannya sendiri untuk menjalani setiap aktivitas kehidupannya. Dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari seseorang melakukan berbagai pekerjaan yang juga bersinggungan dengan hak dan juga kewajiban orang lain. Adanya hubungan sosial tersebut diatur oleh norma sosial dan juga aturan dari norma hukum agar masyarakat tidak hidup bebas sesuka hati mereka dan menciderai hak-hak masyarakat yang lain.

Hal ini sejalan dengan ungkapan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum, sesuai dengan yang termaktub di dalam pasal 1 ayat (3) UUD 1945, maka konsekuensinya seluruh kegiatan berbangsa dan bernegara masyarakat Indonesia harus diselenggarakan dengan berlandaskan hukum. Tidak terkecuali dalam hal bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup, segalanya telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Dunia pekerjaan di Indonesia meliputi berbagai aspek diantaranya industri perfilman. Di masa industri 4.0 ini perfilman menjadi salah satu industri terbesar, hal ini tidak hanya terjadi di Indonesia melainkan di beberapa negara lainnya di dunia. Industri ini dinilai tidak akan ada habisnya, karena berbentuk media massa film dapat digunakan sebagai hiburan atau sebagai media pembelajaran yang banyak diminati oleh masyarakat. Melalui film pula informasi dapat diakses secara luas dan lebih mendalam karena film merupakan media audio visual.

Industri film adalah industri bisnis, label ini telah menepikan gagasan orang-orang yang masih mempercayai bahwasanya film adalah karya seni yang diproduksi secara kreatif yang memuaskan imajinasi orang-orang yang mencari

estetika sempurna.¹ Pada hakikatnya film tetaplah sebuah aliran dari seni dan industri film adalah bisnis yang menguntungkan, walaupun demi meraih keuntungan para pemilik rumah produksi kadangkala keluar aturan artistik dari film itu sendiri.

Pekerjaan di dalam industri film memiliki perbedaan jika dibandingkan dengan jenis industri ekstraktif, manufaktur, dan jasa. Pekerjaan yang dilakukan dari satu film ke film yang lain selalu berbeda, bersifat sementara, dan juga berlandaskan *project based*. Tidak ada metode atau hasil produksi yang persis sama atau serupa. Karakteristik utama pada pekerja produksi karya/budaya sebagai simbol kreator dan bentuk kerja kreatif secara konseptual disebut dengan pekerja kreatif.²

Seiring dengan perkembangannya yang semakin besar, industri perfilman juga menyumbang peningkatan jumlah pendapatan ekonomi nasional dan dapat menyerap tenaga kerja yang cukup banyak. Selain permintaan tenaga kerja yang tinggi di bidang ini ada hal lain yang juga turut mengiringi, yaitu fenomena *turnover* atau pergantian pekerja film yang cukup tinggi pula. Fenomena *turnover* ini yaitu peristiwa dimana seorang pekerja hanya bekerja satu kali dan tidak bekerja lagi pada proyek film lain. Hal ini terindikasi karena adanya kondisi kerja yang tidak menentu, ketidakstabilan kerja, dan dimungkinkan karena adanya ketidakjelasan jaminan keamanan kerja pada pekerja film.³

Permasalahan dalam lingkup pekerja industri film terus terulang terjadi dikarenakan adanya kecenderungan *self-exploitation*. Hal ini dimungkinkan karena dalam perekrutan pekerjanya yang tertutup dan terkadang hanya mengandalkan koneksi serta kebutuhan tanpa adanya penilaian *skill*, sehingga sebagai pekerja sementara para pekerja film ini bergantung pada pemberi kerja, mereka tidak dapat

¹ Rangga Saptya Mohamad Permana, Lilis Puspitasari, dan Sri Seti Indriani, "Industri film Indonesia dalam perspektif sineas Komunitas Film Sumatera Utara", *Jurnal Universitas Padjajaran*, Vol.3, No.2, 2019, hlm.187.

² Agus Mediarta & Ricardi S.Adnan, "*Precariousness* Pada *Creative Labour* di Industri Film Indonesia", *Jurnal Universitas Multimedia Nusantara*, Banten, 2020, hlm. 26.

³ *Ibid*, hlm.26.

dengan leluasa menyatakan keadaan dalam lingkungan kerja secara leluasa dan terbuka. Perekrutan pekerja yang terkesan diam diam menimbulkan banyaknya tenaga kerja lepas dalam industri ini dan hanya sebagian dari mereka yang memang memiliki kontrak dengan perusahaan atau pemilik rumah produksi.

Perlindungan terhadap para pekerja diindustri perfilman seharusnya dapat dilakukan apabila para pekerja tersebut memiliki hubungan kerja yang sesuai dengan aturan hukum yang berlaku dengan perusahaan. Dasar dari Hubungan kerja adalah adanya kontrak kerja yang ditandatangani, oleh karena itu disebut pekerja kontrak atau pekerja sementara. Pekerja kontrak adalah pekerja yang mengacu pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk menjalin hubungan kerja untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁴

Hubungan kerja itulah yang kemudian diatur di dalam undang-undang agar masing-masing pihak mendapatkan haknya dan dapat pula menjalankan kewajibannya sesuai dengan kesepakatan yang didasarkan pada undang-undang yang berlaku. Dalam hal ketenagakerjaan maka perusahaanlah yang memiliki kewajiban untuk memberikan hak-hak yang dijaminakan oleh undang-undang kepada para pekerjanya.

Potret kehadiran pemerintah dalam isu ketenagakerjaan ini dapat terlihat dengan dituangkannya dalam UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) yang menegaskan bahwa Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Berdasarkan dengan ketentuan ini maka tentu saja Negara harus menjamin suatu perlakuan yang adil dan setara kepada para pekerja, baik dalam pemberian upah, kompensasi lembur, jaminan kesehatan, dan juga jam kerja. Akan tetapi dalam praktiknya harapan yang diinginkan tidak selalu sesuai dengan kenyataan di lapangan, banyak pekerja di

⁴ R A Aisyah Putri Permatasari, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung", *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum Universitas Airlangga*, Februari 2018, hlm.115.

industri film yang masih bekerja melewati waktu kerja yang telah ditentukan dan penerimaan upah yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengatur mengenai waktu kerja yang seharusnya dilakukan oleh para pekerja. Sesuai dengan Pasal 77 dan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja⁵, dijelaskan bahwa ketentuan waktu kerja bagi pekerja dalam satu hari yaitu 7 jam untuk 6 hari kerja atau 8 jam untuk 5 hari kerja, dan apabila pekerja menyetujui untuk lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 jam dalam satu hari kerja, namun realitas yang terjadi di lapangan berbeda dengan aturan perundang-undangan yang telah dibuat oleh pemerintah guna melindungi hak-hak asasi warganya. Kenyataannya pada saat ini karena kefleksibilitas mengenai kontrak kerja dan jam kerja yang dimiliki oleh para pekerja kontrak di sektor industri perfilman ini untuk memproduksi suatu film, pada akhirnya menimbulkan ketidakjelasan mengenai waktu kerja dan upah lembur.

Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) dan Indonesia Cinematographers (ICS) juga menyoroti permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam lingkungan kerja industri perfilman. Mereka menerbitkan kertas posisi sepakat di 14 jam kerja dalam advokasi pembatasan waktu kerja dan perlindungan hak pekerja film Indonesia. Di dalam kertas posisi tersebut membahas berbagai permasalahan yang kerap dialami oleh para pekerja film utamanya mengenai waktu kerja dimana dalam satu hari menjalani proses syuting mereka bisa bekerja 16-20 jam sehari tanpa adanya perhitungan upah lembur, selain itu para pekerja film sering pula mengalami permasalahan dalam isi kontrak kerja yang dinilai merugikan, hal ini dikarenakan dalam isi kontrak tersebut belum menjamin hak dasar para pekerja film seperti perlindungan upah, asuransi, dan kompensasi lembur.⁶

⁵ Undang-Undang No.6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 77 dan Pasal 78.

⁶“Serikat Pekerja Minta Waktu Kerja Perfilman Dibatasi 14 Jam Perhari,” <https://www.cnnindonesia.com/hiburan/20220329152034-220-777526/serikat-pekerja-minta-waktu-kerja-perfilman-dibatasi-14-jam-per-hari>, diakses pada tanggal 21 September 2023 pukul 23.50 WIB.

Berdasarkan keterangan AM (nama disamarkan) yang diwawancarai oleh tim era.id, setiap harinya dalam bekerja di industri film para pekerja melakukan pekerjaan tanpa adanya jam kerja yang pasti. Waktu kerja yang biasa dijalani yakni dari pukul 08.00 pagi hingga baru selesai pada pukul 04.00 pagi keesokan harinya. Pekerjaan yang tak mengenal waktu itu pun harus mereka jalani dengan terpaksa guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Tak jarang para pekerja film tersebut mengalami kelelahan dan kerap jatuh sakit akibat porsi kerja yang berlebihan. AM berharap pemilik *production house* (PH) lebih mengerti bagaimana resiko pekerja yang tidak memiliki ketidaktelesan waktu kerja ini, sehingga PH dapat membayari program BPJS Kesehatan bagi para pekerjanya.⁷

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2009 tentang perfilman sendiri tidak mengatur dengan tegas mengenai jam kerja dan hak-hak pekerja kontrak industri perfilman. Pasal 20 ayat (4) Undang-undang Nomor 33 Tahun 2009 tentang perfilman hanya menjelaskan bahwa insan perfilman mendapatkan; a) perlindungan hukum; b) perlindungan asuransi pada usaha perfilman yang berisiko; c) jaminan keselamatan dan kesehatan kerja; dan d) jaminan sosial.⁸

Tidak adanya peraturan yang mengatur secara spesifik mengenai hubungan kerja dalam industri perfilman ini menimbulkan banyak pekerjanya yang melakukan pekerjaan dengan jam kerja tidak tentu dan upah tidak setara dengan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Tidak adanya jaminan kesehatan yang diterima oleh para pekerja ini juga menjadi salah satu faktor penghambat dalam peningkatan kesejahteraan para pekerja kontrak di industri perfilman. Selain itu dugaan eksploitasi waktu kerja yang dialami para pekerja ini menyebabkan menurunnya keselamatan kerja dan ketidaktelesian pengerjaan suatu proyek film akibat kelelahan.

⁷ “Duka di Balik Gemerlap Industri Film Indonesia”, <https://era.id/afair/27524/duka-di-balik-gemerlap-industri-film-indonesia>, diakses pada tanggal 24 November 2023 Pukul 17.39 WIB.

⁸ Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2009 tentang Perfilman, Pasal 20 ayat (4).

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti dalam skripsi yang berjudul Hak Pekerja Kontrak Industri Perfilman menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan maka rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Apakah pelaksanaan hak pekerja kontrak diindustri perfilman sudah sesuai dengan Pasal 77 dan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?
2. Mengapa perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak pekerja kontrak diindustri perfilman belum selaras dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?

1.3. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk memahami pelaksanaan hak pekerja kontrak diindustri perfilman sesuai dengan Pasal 77 dan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
- b. Untuk memahami cara perlindungan hukum berkenaan dengan pemenuhan hak pekerja kontrak di industri perfilman yang memiliki ketidakjelasan waktu kerja, upah lembur, dan juga jaminan kesehatan.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kegunaan Teoretis

Diharapkan hasil dari penelitian ini selain dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang teori hukum, dapat juga

secara khusus membantu pemahaman dalam hal perlindungan hukum terhadap pelaksanaan pemenuhan hak bagi para pekerja kontrak di industri perfilman.

2) Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya peraturan mengenai perlindungan hukum dan juga kesejahteraan yang spesifik membahas mengenai para pekerja kontrak di sektor industri perfilman, serta dapat memberikan manfaat sebagai acuan bagi peneliti yang akan datang terkait dengan pembahasan yang ada dalam penelitian ini.

1.4. Kerangka Konseptual, Kerangka Teoritis, dan Kerangka Pemikiran

1.4.1. Kerangka Konseptual

1. Tenaga Kerja

Menurut Yamin, pengertian tenaga kerja adalah jumlah penduduk suatu negara yang memproduksi atau tidak memproduksi barang dan jasa, hanya jika ada permintaan akan tenaga kerja dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan tersebut.⁹ Tenaga kerja adalah seseorang yang melakukan suatu pekerjaan atau melakukan sesuatu, yaitu seseorang yang dapat bekerja di dalam atau di luar hubungan kerja¹⁰.

2. Hak Pekerja

Hak-hak pekerja tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yaitu: a) Hak dasar guna mendapatkan upah yang layak; b) Hak untuk menerima perlakuan

⁹ Wahyu Ningsih & Fatima Abdullah, "Analisis Perbedaan Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Sebelum dan Pada Saat Pandemi Covid-19 di Kota Malang": *Journal of Regional Economics Indonesia*, 2021, hlm.45.

¹⁰ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan Empat, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2011.

yang sama tanpa diskriminasi; c) Hak untuk memperoleh pelatihan kerja untuk mengembangkan kemampuannya; d) Hak untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan; e) Hak memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja; f) Hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja; g) Hak ikut serta dalam serikat pekerja; h) Hak mendapatkan cuti; i) Hak istirahat; dan j) Hak melaksanakan ibadah.

3. Industri Perfilman

Industri perfilman mengacu pada kegiatan penyelenggaraan film dengan orientasi komersial. Pada regulasi yang disusun dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2009 tentang perfilman di Indonesia aspek komersial dalam penyelenggaraan perfilman disebut sebagai usaha perfilman.¹¹

4. Kontrak Kerja

Kontrak kerja umumnya berisi hak dan kewajiban pekerja saat terjalin hubungan kerja, biasanya ditandai melalui ditandatanganinya persetujuan atau perjanjian kerja oleh pekerja dengan pemberi kerja.¹²

5. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja, termasuk hubungan kerja, balas jasa, dan unsur-unsur hubungan kerja yang terjalin setelah dibuatnya kontrak kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Hubungan kerja ini dapat terjadi apabila sekurang-kurangnya ada dua subyek hukum

¹¹ Agus Mediarta & Ricardi S.Adnan, *Loc.Cit.*

¹² Ajeng Dyah Paraswati, *et.al.*, “Literature Review: Kompensasi dan Motivasi Kemampuan Kerja Pegawai Melalui Kontrak Kerja Perusahaan”, *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, Vol.3, No.2, Juni 2023, hlm.335.

yang terlibat dalam hubungan kerja tersebut. Hubungan kerja ini merupakan inti dari hubungan industrial.¹³

6. Waktu Kerja

Waktu kerja adalah jam kerja yang dapat dilakukan baik siang maupun malam hari sesuai dengan kebutuhannya dan telah diatur di dalam undang-undang. Menurut Komaruddin analisis waktu kerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menentukan jam kerja dibutuhkan oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

7. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu upaya untuk melindungi harkat dan martabat, serta upaya untuk mengakui hak asasi manusia sebagai subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang dapat berupa kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal yang lainnya.

1.4.2. Kerangka Teoritis

1. Teori Negara Hukum Kesejahteraan

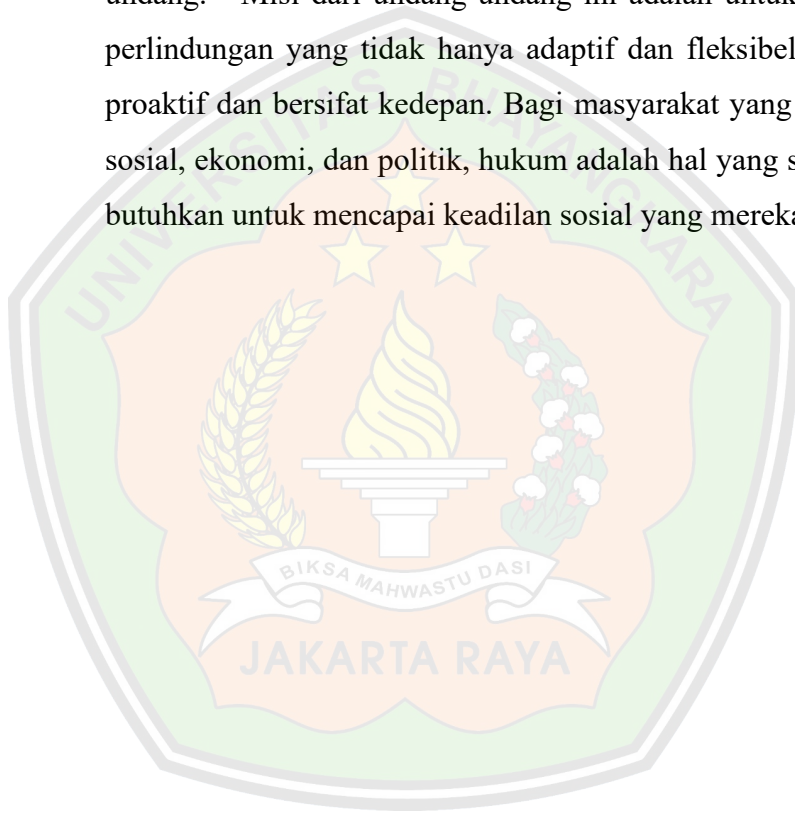
Muchsan berpendapat bahwasanya negara hukum kesejahteraan memiliki ciri-ciri yaitu, negara mempunyai tujuan untuk mensejahterakan kehidupan masyarakatnya secara menyeluruh, serta negara diharuskan pula untuk menghadirkan pelayanan yang sebaik-baiknya dan sebesar-besarnya bagi seluruh warga negara. Konsep negara hukum kesejahteraan menjadi landasan pemikiran dalam pembangunan suatu sistem perekonomian, karena konsep negara hukum kesejahteraan

¹³ Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Surabaya: Lubuk Agung, 2011, hlm. 85.

mengandung nilai-nilai keadilan yang merupakan jiwa dari pembangunan ekonomi.¹⁴

2. Teori Perlindungan Hukum

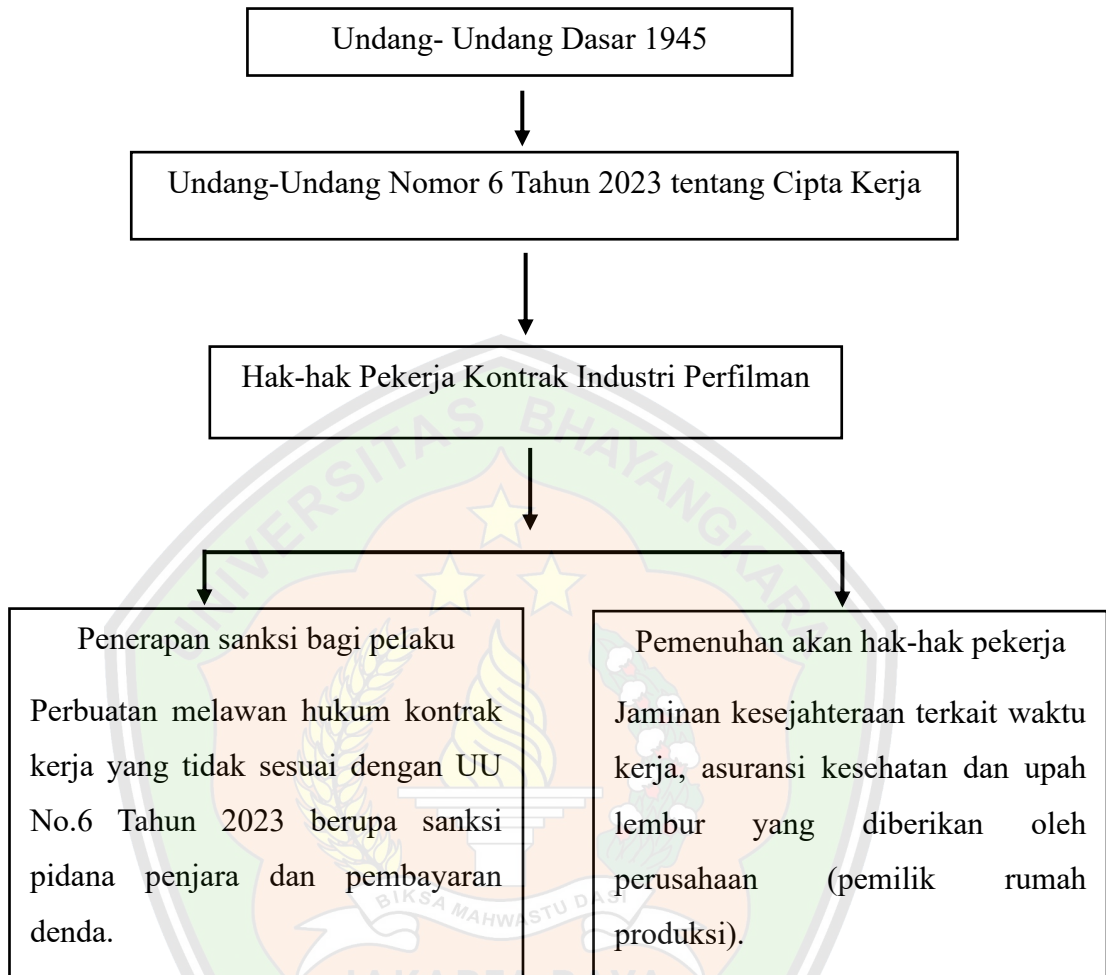
Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa perlindungan hukum berarti menjamin perlindungan terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dilanggar oleh orang lain dan perlindungan ini diberikan agar masyarakat dapat menikmati seluruh hak yang diakui oleh undang-undang.¹⁵ Misi dari undang-undang ini adalah untuk menciptakan perlindungan yang tidak hanya adaptif dan fleksibel, namun juga proaktif dan bersifat kedepan. Bagi masyarakat yang rentan secara sosial, ekonomi, dan politik, hukum adalah hal yang sangat mereka butuhkan untuk mencapai keadilan sosial yang mereka cari.



¹⁴ Elviandri, *et.al.*, “*Quo Vadis* Negara Kesejahteraan: Meneguhkan Ideologi *Welfare State* Negara Hukum Kesejahteraan Indonesia”, *Jurnal Berkala Universitas Gadjah Mada*, Vol.29, No.3, Oktober 2017, hlm. 259.

¹⁵ Sri Wahyuni & Esther Masri, “Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Belanja Online di Masa Pandemi Covid-19: Seminar Nasional *Online & Call for Paperrs*”, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara*, 2020, hlm. 96.

1.4.3. Kerangka Pemikiran



1.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan oleh penulis dalam penelitian yang dilakukan penulis meliputi:

Identitas	Deskripsi Penelitian	Perbedaan Penelitian
Qisthina Armalia Hirzi/ 2020/ Karakteristik Kontrak Kerja Antara Artis Cilik	Penelitian yang dilakukan oleh Qisthina ini berfokus untuk menganalisis tentang keabsahan kontrak dan isi klausula dalam kontrak kerja artis cilik dengan <i>Production</i>	Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Qisthina yang berfokus pada kontrak pekerja anak atau artis cilik. Pada penelitian penulis objek

<p>Dengan <i>Production House</i>.¹⁶</p>	<p><i>House</i> apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan juga Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang perlindungan anak.</p>	<p>penelitian yaitu pada hak-hak pekerja kontrak <i>crew</i> film, selain itu penulis juga menggunakan Undang - Undang ketenagakerjaan yang baru, yaitu UU Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja.</p>
<p>Agus Mediarta dan Ricardi S. Adnan/ 2020/ <i>Precariousness</i> Pada <i>Creative Labour</i> di Industri Film Indonesia.¹⁷</p>	<p>Pada jurnal penelitian ini membahas mengenai kondisi <i>precariousness</i> pada <i>creative labour</i> di industri film Indonesia. Bekerja tanpa kontrak, upah atau biaya pengganti, dan bekerja melebihi batas waktu merupakan salah satu fenomena yang memang banyak ditemukan pada lingkup kerja magang di industri budaya kreatif. Bersiasat untuk mengelola atau mengantisipasi resiko, serta terus mencari bentuk eksplorasi lain dalam dunia film merupakan bentuk</p>	<p>Berbeda dengan penelitian Agus dan Ricardi yang membahas hal - hal berbahaya yang dimungkinkan dialami oleh tenaga kerja kreatif yang tidak memiliki kontrak atau pekerja lepas di industri film, pada penelitian penulis kali ini membahas mengenai hak pekerja kontrak di industri perfilman, sehingga bentuk-bentuk resiko yang dialami oleh pekerja lepas industri film dapat diantisipasi dan pekerja kontrak industri perfilman</p>

¹⁶ Qisthina Armalia Hirzi, "Karakteristik Kontrak Kerja Antara Artis Cilik dengan *Production House*," Tesis (Untuk memperoleh gelar magister kenotariatan dalam ilmu hukum pada Universitas Airlangga di Surabaya), 2020.

¹⁷ Agus Mediarta dan Ricardi S.Adnan, *Loc.Cit.*

	mekanisme <i>coping</i> atas kondisi <i>precariousness</i> bagi pekerja film tanpa kontrak.	mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana seharusnya.
Noviriska/ 2019/ Solusi Konflik Hukum Bisnis Dalam Kontrak Kerjasama Antara <i>Agency Model</i> dan <i>Talent</i> Dengan Para Pihak Pada Industri <i>Entertainment</i> . ¹⁸	Pada penelitian Noviriska ini membahas mengenai wanprestasi atau ketidaksesuaian perjanjian dalam hukum bisnis terhadap kontrak kerjasama yang telah di sepakati oleh <i>Agency Model</i> dan <i>Talent</i> dengan para pihak. Bahwa ketika membuat kontrak kerjasama maupun mengakhiri kontrak kerjasama harus sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, Dalam penelitian ini telah terjadi wanprestasi karena talent tidak memenuhi kewajibannya seperti yang telah disepakati dalam perjanjian dan pihak <i>production house</i> yang dirugikan mengajukan gugatan ke pengadilan.	Berbeda dengan penelitian Noviriska, yang membahas wanprestasi di dalam kontrak kerja. Pada penelitian kali ini penulis meneliti mengenai hak-hak pekerja film yang seharusnya tertuang di dalam kontrak kerja antara pekerja dengan rumah produksi sebelum disepakati sesuai dengan yang telah diamanatkan di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta sanksi bagi rumah produksi atau perusahaan yang melakukan perbuatan melawan hukum karena tidak menjalankan kontrak kerja yang sesuai dengan undang-undang

¹⁸ Noviriska, "Solusi Konflik Hukum Bisnis dalam Kontrak Kerjasama Antara *Agency Model* dan *Talent* dengan Para Pihak Pada Industri *Entertainment*," *Jurnal Kerta Bhayangkara*, Vol.3, No.1, Juni 2019.

	Penyelesaian wanprestasi dapat dilakukan dengan cara somasi, mediasi, dan negosiasi sebelum berlanjut ke gugatan wanprestasi dan gugatan perbuatan melawan hukum.	
Ida Ayu Wistari dan Pande Yogantara/ 2021/ Eksploitasi Waktu Kerja Bagi Pekerja Pada Industri <i>Fast Fashion</i> Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. ¹⁹	Pada penelitian ini membahas mengenai bagaimana waktu kerja serta perlindungan hak pekerja yang mengalami eksploitasi waktu kerja pada industri <i>fast fashion</i> . Dalam industri <i>fast fashion</i> waktu kerja sangatlah fleksibel sehingga terkadang mengalami ketidakjelasan waktu kerja dan menimbulkan eksploitasi waktu kerja. Bentuk perlindungan yang dapat diberikan oleh pemerintah terhadap pekerja adalah apabila perusahaan mengingkari kebijakan sebagaimana yang telah diamanatkan oleh Undang-	Berbeda dengan objek penelitian sebelumnya yang membahas mengenai waktu kerja pada industri <i>fast fashion</i> , pada penelitian penulis ini membahas mengenai hak pekerja salah satunya yaitu mengenai waktu kerja namun pada industri perfilman, karena pada industri perfilman juga mengalami kefleksibilitas waktu kerja, sehingga terkadang kerap mengalami pula eksploitasi waktu kerja.

¹⁹ Ida Ayu Wistari Narayani & Pande Yogantara S, “Eksploitasi Waktu Kerja Bagi Pekerja Pada Industri *Fast Fashion* Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, *Jurnal Kertha Wicara*, Vol.10, No.4, 2021.

	Undang maka akan dikenakan sanksi kurungan dan denda sesuai dengan Pasal 81 angka 65 ayat (1) UU Cipta Kerja.	
Yuliana Yuli W, Sulastri, Dwi Aryanti /2018/ Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT). ²⁰	Pada penelitian Yuliana dkk ini meneliti tentang bagaimana pelaksanaan atau implementasi dari perjanjian kerja antara pekerja dengan perseroan terbatas. Masih ditemukannya beberapa Perusahaan yang mencantumkan dalil-dalil perjanjian kerja antara Perusahaan dan karyawan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PT yang membuat perjanjian kerja tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.	Perbedaan dari penelitian Yuliana dkk, pada penelitian ini penulis meneliti tentang bagaimana implementasi dalam perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan perusahaan di industri perfilman dengan menggunakan undang-undang ketenagakerjaan yang baru, yaitu Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

²⁰ Yuliana, *et.al.*, "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)," *Jurnal Yuridis*, Vol.5, No.2, Desember 2018.

1.6. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1.6.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memakai pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) dalam meneliti objek penelitian. Pendekatan perundang-undangan ini adalah pendekatan dengan menggunakan legislasi atau peraturan perundang-undangan.²¹ Pendekatan ini menggunakan norma hukum yang berlaku sebagai landasan dasar dalam melakukan penelitian untuk memperoleh deskripsi analisis yang berkenaan dengan permasalahan hukum dalam penelitian ini.²²

1.6.2. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian kali ini penulis menggunakan jenis penelitian dengan metode penelitian hukum normatif, yaitu metode hukum yang penelitiannya dengan cara mengkaji asas-asas hukum, peraturan hukum, bahan Pustaka, atau data sekunder lainnya.

Penelitian ini memakai metode penelitian yuridis normatif yang memiliki tujuan untuk meneliti implementasi hukum dalam hubungannya dengan pemenuhan hak-hak pekerja kontrak industri perfilman, baik dari segi hak dan kewajiban yang harus dipenuhi menurut aturan perundang-undangan maupun sanksi yang mungkin dikenakan apabila terjadi pelanggaran.

Dalam penelitian dengan menggunakan jenis metode hukum normatif, maka sumber bahan hukum yang digunakan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

²¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Jakarta: Kencana, 2005, hlm.137.

²² Yati Nurhayati, *et.al.*, “Metodologi Normatif dan Empiris dalam Perspektif Ilmu Hukum”, *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, Vol.2, Issue 1, Februari 2021, hlm.11.

1. Bahan Hukum Primer

Sumber hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai kewenangan atau batasan-batasan yang jelas dan konsisten atau semua aturan tertulis yang dibuat oleh negara.²³ Bahan hukum tersebut berupa peraturan hukum, catatan resmi atau naskah penerbitan peraturan hukum, dan keputusan pengadilan. Bahan hukum utama untuk penelitian ini meliputi:

- a) Undang-Undang Dasar 1945
- b) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
- c) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2009 tentang Perfilman
- d) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Bahan Hukum Sekunder

Sumber hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis dan memahami sumber hukum primer adalah publikasi hukum, dan internet dengan nama *website*.²⁴ Selanjutnya peneliti juga menggunakan bahan hukum sekunder berupa wawancara.

3. Bahan Hukum Tersier

Sumber hukum tersier merupakan sumber hukum tambahan yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap sumber hukum primer dan sekunder. Sumber hukum tersier yang dipakai dalam penelitian ini antara lain Kamus Hukum dan KBBI.

1.6.3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan (*Library Research*), yaitu pengumpulan

²³ I made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*, Cet.2, Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2017, hlm.142.

²⁴ I Gusti Ketut Ariawan, "Metode Penelitian Hukum Normatif", *Jurnal Kertha Widya Jurnal Fakultas Hukum UNIPAS*, Vol.1, No.1, Desember 2013, hlm. 28.

bahan primer, sekunder, dan tersier melalui cara membaca, menelaah, mencatat membuat ulasan bahan-bahan pustaka, maupun penelusuran melalui media internet.

1.6.4. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Ini adalah teknik analisis yang memungkinkan untuk memberikan paparan jelas mengenai suatu keadaan atau peristiwa²⁵, sehingga dapat ditarik kesimpulan mengenai hak pekerja kontrak industri perfilman menurut UU Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja.



²⁵ Andre Henri Slat, “Analisis Harga Pokok Produk dengan Metode *Full Costing* dan Penentuan Harga Jual”, *Jurnal EMBA*, Vol.1, No.3, Juni 2013, hlm.115.