Pengakhiran Hubungan Kerja secara Sepihak Oleh L-Store terhadap Host Live Streaming Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Irene Patricia[1], Nurhayani[2], I Made Kantikha[3]

[1,2,3] Universitas Esa Unggul
Irenepatricia064@student.esaunggul.ac.id

LPPM STIA Said Perintah
Volume 7, No. 2, September 2026
https://e-journal.stia-saidperintah.id/

Received; 2026-08-15
Accepted; 2026-08-30
Published; 2026-09-06

Abstrak

Perkembangan ekonomi digital mendorong lahirnya berbagai jenis pekerjaan yang dijalankan melalui platform digital, salah satunya pekerjaan sebagai host live streaming. Praktik tersebut juga diterapkan di L-Store yang menjadikan surat penawaran kerja sebagai dasar terbentuknya hubungan kerja dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam pelaksanaannya, L-Store mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian berakhir secara sepihak tanpa memberikan ganti rugi maupun uang kompensasi sebagaimana telah diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan teori hubungan kerja serta teori perlindungan kerja yang dikemukakan oleh Iman Soepomo. Metode yang diterapkan ialah penelitian hukum normatif empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dokumentasi, serta studi kepustakaan. Seluruh data kemudian dianalisis menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa surat penawaran kerja yang diterapkan L-Store telah memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah sehingga memiliki kedudukan sebagai perjanjian kerja PKWT yang sah. Akan tetapi, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT tidak didasarkan pada alasan yang diperbolehkan oleh peraturan perundang-undangan. Akibat hukum dari tindakan tersebut mewajibkan L-Store membayar ganti rugi beserta uang kompensasi PKWT kepada pekerja, tetapi kewajiban tersebut tidak dilaksanakan. Perlindungan hukum bagi pekerja menuntut kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan ketenagakerjaan sekaligus mendorong pekerja untuk memahami dan memperjuangkan hak normatif yang dimilikinya.

Kata Kunci: PKWT, Pemutusan Hubungan Kerja, Ganti Rugi, Uang Kompensasi, Host Live Streaming.

PENDAHULUAN

Kemajuan ekonomi digital telah mengubah pola aktivitas perdagangan dan menciptakan berbagai bentuk pekerjaan yang dijalankan melalui platform teknologi. Perubahan tersebut berlangsung bersamaan dengan meningkatnya pemanfaatan media sosial sebagai sarana pemasaran sekaligus penjualan produk. Salah satu bentuknya terlihat pada layanan live streaming di aplikasi TikTok yang terhubung dengan TikTok Shop (Wahyu Nurhidayah, 2022). Melalui fasilitas ini, pelaku usaha dapat memasarkan serta menawarkan produk kepada calon konsumen secara langsung pada waktu yang bersamaan. Pada saat yang sama, konsumen memiliki kesempatan memperoleh keterangan mengenai karakteristik produk, mengajukan pertanyaan kepada penjual, dan melakukan komunikasi sebelum menentukan keputusan pembelian (Carina et al., 2025).

Perubahan dalam sistem perdagangan berbasis digital tersebut juga memunculkan profesi host live streaming sebagai salah satu jenis pekerjaan yang berkembang pada ekosistem platform digital (Wulandari & Alifah, 2025). Dalam menjalankan pekerjaannya, host live streaming bertugas menjelaskan informasi mengenai produk, merespons pertanyaan dari konsumen, membangun kepercayaan calon pembeli, serta mengelola interaksi selama siaran agar menghasilkan transaksi penjualan (Juliana, 2023). Hubungan kerja antara perusahaan dengan host live streaming diawali melalui proses rekrutmen hingga pelamar dinyatakan lolos seleksi sesuai persyaratan yang ditetapkan. Setelah diterima sebagai pekerja, perusahaan memberikan penjelasan mengenai uraian tugas, pengaturan jadwal kerja, target penjualan, besaran upah, serta ketentuan lain yang mengatur pelaksanaan pekerjaan (Amelia & Warianti, 2024). Selanjutnya, perusahaan menyerahkan dokumen kerja sebagai dasar hubungan kerja yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas, pemberian upah, dan pelaksanaan pengawasan terhadap pekerja.

L-Store merupakan perusahaan yang menjalankan usaha di bidang penjualan furnitur modern, khususnya meja elektrik, dengan memanfaatkan fitur live streaming pada platform TikTok Shop dan Shopee sebagai sarana pemasaran produknya. Untuk mendukung aktivitas tersebut, perusahaan merekrut host live streaming melalui dokumen tertulis berupa surat penawaran kerja. Dokumen tersebut memuat ketentuan mengenai penempatan pekerja sebagai host live streaming paruh waktu, jangka waktu hubungan kerja, besaran upah, serta hak dan kewajiban yang melekat pada masing masing pihak selama perjanjian berlangsung.

Hubungan kerja yang terjalin antara L-Store dan host live streaming dikategorikan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Menurut “Pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.” Surat penawaran kerja yang diterapkan oleh L-Store menetapkan masa berlaku PKWT selama tiga bulan. Akan tetapi, sebelum masa perjanjian tersebut berakhir, perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap host live streaming.

Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “PKWT yang diakhiri sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja mewajibkan pihak yang mengakhiri hubungan kerja membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.” Selain kewajiban tersebut, “Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan PHK mengatur bahwa pengusaha juga wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT.” Meskipun ketentuan tersebut telah mengatur hak pekerja secara jelas, dalam pelaksanaannya L-Store tidak memenuhi kewajiban untuk membayarkan ganti rugi maupun uang kompensasi kepada host live streaming setelah mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa PKWT.

PHK secara sepihak oleh L-Store sering kali dilakukan melalui komunikasi daring dengan alasan perusahaan sedang melakukan perubahan strategi pemasaran digital dan membutuhkan *host live streaming* lain. Dimana pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut secara nyata melanggar ketentuan jangka waktu kontrak yang telah disepakati diawal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan yang akan dibahas meliputi:

1. Apakah surat penawaran kerja antara L-Store dan *host live streaming* dapat dikategorikan sebagai perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan?
2. Bagaimana penerapan aturan ganti rugi dan uang kompensasi akibat pemutusan kontrak secara sepihak yang dilakukan L-Store terhadap *host live streaming*?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian hukum normatif empiris. Menurut Wiwik Sri Widiarty (2024), "penelitian hukum normatif empiris merupakan modifikasi pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum normatif dengan penelitian hukum empiris." Dalam metode tersebut, kajian diarahkan pada norma hukum beserta penerapan norma tersebut dalam kehidupan masyarakat. Penelitian hukum normatif tetap memanfaatkan beberapa pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian, meliputi "pendekatan konseptual, pendekatan perundang-undangan, pendekatan sejarah hukum, pendekatan perbandingan hukum, pendekatan kasus." Pemilihan pendekatan tersebut bergantung pada permasalahan hukum yang dikaji. Pada penelitian ini, metode hukum normatif empiris dipakai untuk mengkaji ketentuan hukum yang mengatur hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, sekaligus menelaah penerapannya dalam hubungan kerja antara manajemen L-Store dengan host live streaming.

Penulis menggunakan Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach) dan Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach). Pendekatan Perundang-undangan dilakukan dengan menjadikan berbagai peraturan perundang-undangan sebagai landasan analisis terhadap persoalan hukum yang diteliti. Analisis dilakukan berdasarkan "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja", "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja", serta "Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)." Sementara itu, Pendekatan Konseptual digunakan dengan mendasarkan analisis pada konsep-konsep teoretis dalam ilmu hukum. Pendekatan ini dipakai untuk menguraikan konsep hubungan kerja, unsur-unsur yang membentuk perjanjian kerja, serta perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan objek penelitian.

Wiwik Sri Widiarty (2024) mengemukakan bahwa penelitian memanfaatkan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari surat penawaran kerja serta hasil wawancara dengan pihak yang berkaitan secara langsung dengan objek penelitian. Adapun data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dengan menggunakan berbagai bahan hukum.

Bahan hukum primer terdiri atas surat penawaran kerja, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja", "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta Pemutusan Hubungan Kerja", dan "Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)".

Sementara itu, bahan hukum sekunder bersumber dari buku, jurnal ilmiah, artikel ilmiah, serta hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara ditujukan kepada manajemen L-Store beserta host live streaming guna memperoleh keterangan mengenai pelaksanaan hubungan kerja dan mekanisme pemutusan hubungan kerja. Observasi dilaksanakan dengan mengamati secara langsung praktik hubungan kerja yang berlangsung di lokasi penelitian. Dokumentasi dilakukan melalui penelaahan surat penawaran kerja yang menjadi dasar terbentuknya hubungan kerja antara L-Store dan host live streaming.

Analisis data menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menghubungkan fakta yang ditemukan di lapangan bersama ketentuan hukum yang berlaku. Proses tersebut bertujuan untuk mengkaji kedudukan hukum surat penawaran kerja sekaligus menilai kesesuaian tindakan L-Store dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Penarikan kesimpulan dilakukan menggunakan metode deduktif, yaitu berangkat dari ketentuan yang bersifat umum, meliputi peraturan

perundang-undangan, asas hukum, dan teori hukum, kemudian diarahkan pada fakta khusus yang diperoleh selama penelitian mengenai hubungan kerja antara L-Store dan host live streaming.

Penelitian ini menerapkan Teori Hubungan Kerja dan Teori Perlindungan Kerja yang dikemukakan oleh Iman Soepomo. Menurut Iman Soepomo, "hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dan pengusaha yang timbul setelah adanya perjanjian kerja serta harus memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah." Selain itu, Iman Soepomo juga menyatakan bahwa "perlindungan kerja bertujuan memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja, baik selama hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja, yang meliputi perlindungan dalam bidang penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, kesehatan kerja, keamanan kerja, dan jaminan sosial". (Wijayanti, 2009).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Surat Penawaran Kerja antara L-Store dan *Host Live Streaming* sebagai Perjanjian Kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Surat penawaran kerja merupakan dokumen yang disampaikan oleh pemberi kerja kepada calon pekerja yang telah dinyatakan memenuhi seluruh tahapan seleksi sebelum hubungan kerja mulai dilaksanakan. Dokumen ini umumnya memuat uraian mengenai posisi yang akan ditempati, besaran upah yang diterima, fasilitas yang diberikan perusahaan, serta ketentuan mengenai waktu kerja (Rizki Abu Amar, 2023). Dalam praktik ketenagakerjaan, kedudukan surat penawaran kerja tidak selalu terbatas sebagai bentuk penyampaian penawaran kepada calon pekerja. Apabila isi dokumen tersebut telah memuat syarat kerja, hak dan kewajiban masing masing pihak, serta ketentuan mengenai pelaksanaan hubungan kerja, keberadaannya dapat melahirkan hubungan hukum yang mengikat pekerja dan pemberi kerja sejak disepakati bersama.

Penelitian ini menggunakan praktik yang diterapkan L-Store sebagai contoh. Perusahaan tersebut melakukan perekrutan host live streaming melalui Surat Penawaran Kerja Nomor XX7/OL-HRGA/XAN/VI/2025 yang telah memperoleh persetujuan serta ditandatangani oleh kedua belah pihak. Dokumen tersebut memuat berbagai ketentuan yang mengatur pelaksanaan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Berdasarkan isi dokumen tersebut, surat penawaran kerja tidak hanya menjadi bukti diterimanya calon pekerja, tetapi juga berfungsi sebagai dasar yang mengatur pelaksanaan hubungan kerja antara L-Store dengan host live streaming.

Perjanjian kerja pada dasarnya merupakan kesepakatan yang dibuat antara pekerja dan pemberi kerja untuk mengatur hubungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi (Alberta Liza Quintarti et al., 2024). "Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak." "R. Subekti berpendapat bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan memperoleh upah sebagai imbalannya" (Setiawan et al., 2023). Kedua ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja lahir melalui adanya kesepakatan yang menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan, hak yang diterima pekerja, kewajiban para pihak, serta pemberian upah sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan.

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang timbul antara pekerja dan pengusaha sebagai akibat dari dibuatnya suatu perjanjian kerja (Tampone et al., 2024). Iman Soepomo menyatakan bahwa "hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dan pengusaha yang timbul setelah adanya perjanjian kerja serta harus memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah." Pengertian tersebut sejalan dengan ketentuan "Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah."

Berdasarkan pendapat Suratman (2019), "unsur pekerjaan ditandai dengan adanya jenis pekerjaan tertentu yang menjadi objek perjanjian kerja serta wajib dilaksanakan secara pribadi oleh pekerja sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya." Ketentuan tersebut tercermin dalam Surat Penawaran Kerja Nomor XX7/OL-HRGA/XAN/VI/2025 yang dibuat antara L-Store dan host *live streaming*. Dalam perjanjian tersebut, pekerja ditempatkan sebagai host *live streaming* paruh waktu dengan tanggung jawab menyiapkan peralatan siaran langsung, memasarkan produk kepada calon

konsumen, berinteraksi dengan penonton selama sesi siaran, serta menyusun laporan hasil penjualan setelah kegiatan berlangsung. Rincian tugas tersebut menunjukkan bahwa objek pekerjaan telah ditentukan secara jelas sehingga unsur pekerjaan sebagaimana dikemukakan oleh Suratman (2019) telah terpenuhi.

Selain unsur pekerjaan, hubungan kerja juga mensyaratkan adanya unsur upah. Suratman (2019) berpendapat bahwa unsur tersebut ditunjukkan melalui pemberian imbalan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Apabila pembayaran upah tidak diberikan, hubungan hukum yang terbentuk tidak dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja. Pengaturan mengenai upah telah dicantumkan dalam Surat Penawaran Kerja Nomor XX7/OL-HRGA/XAN/VI/2025 melalui pemberian gaji pokok setiap bulan yang disertai insentif berdasarkan pencapaian penjualan meja elektrik. Ketentuan tersebut selaras dengan "Pasal 88A ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengenai hak atas upah yang timbul sejak adanya hubungan kerja serta kewajiban pengusaha membayar upah sesuai kesepakatan sebagai balas jasa atas pekerjaan." Apabila dibandingkan dengan Upah Minimum Provinsi Daerah Khusus Jakarta Tahun 2026 sebesar Rp5.729.876,00 per bulan, besaran upah yang diterima host *live streaming*, yaitu Rp1.800.000,00 per bulan, berada di bawah standar UMP.

Meskipun demikian, pekerja dalam hubungan hukum tersebut berstatus sebagai pekerja paruh waktu sehingga penilaian mengenai kesesuaian upah tidak dapat dilakukan hanya dengan membandingkan nominal upah terhadap UMP. "Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan bahwa penetapan upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi pekerja/buruh yang bekerja secara paruh waktu." Selanjutnya, "Pasal 16 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengatur bahwa upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh." Berdasarkan ketentuan tersebut, penilaian terhadap kesesuaian pengupahan harus memperhatikan mekanisme pengupahan bagi pekerja paruh waktu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Unsur terakhir dalam hubungan kerja ialah adanya perintah. Menurut Suratman (2019), unsur tersebut ditunjukkan melalui adanya kewenangan pengusaha untuk memberikan arahan, melakukan pengawasan, serta menetapkan tata cara pelaksanaan pekerjaan yang wajib dipatuhi oleh pekerja. Pengaturan mengenai unsur tersebut juga tercantum dalam Surat Penawaran Kerja Nomor XX7/OL-HRGA/XAN/VI/2025. Perjanjian tersebut mewajibkan host *live streaming* melaksanakan pekerjaan sesuai jadwal, durasi, dan lokasi kerja yang telah ditetapkan oleh L-Store. Di samping itu, seluruh pelaksanaan pekerjaan berada di bawah arahan dan pengawasan koordinator yang ditunjuk oleh perusahaan. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa L-Store memiliki kewenangan untuk mengarahkan, mengawasi, serta mengendalikan pelaksanaan pekerjaan selama hubungan kerja berlangsung sehingga unsur perintah sebagaimana dikemukakan oleh Suratman (2019) telah terpenuhi.

Sebagai salah satu bentuk PKWT, perjanjian kerja yang diwujudkan melalui surat penawaran kerja antara L-Store dan host live streaming wajib disusun dalam bentuk tertulis. "Berdasarkan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat nama dan alamat perusahaan, identitas pekerja, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat kerja, besaran dan cara pembayaran upah, hak dan kewajiban, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, serta tanda tangan para pihak." Mengacu pada ketentuan tersebut, Surat Penawaran Kerja Nomor XX7/OL-HRGA/XAN/VI/2025 telah memuat sejumlah pengaturan pokok yang menjadi dasar hubungan hukum antara L-Store dengan host live streaming, yaitu:

1. Identitas lengkap yang memuat data para pihak dalam perjanjian kerja.
2. Penetapan posisi pekerja sebagai host live streaming dengan status kerja paruh waktu.
3. Masa berlakunya hubungan kerja yang ditentukan selama tiga bulan.
4. Pengaturan mengenai hari kerja beserta ketentuan jam kerja.
5. Pemberian gaji pokok setiap bulan yang disertai insentif berdasarkan capaian penjualan.
6. Penentuan lokasi yang menjadi tempat pelaksanaan pekerjaan.
7. Pemberian fasilitas kasbon kepada pekerja pada awal masa kerja.
8. Kesepakatan para pihak yang dinyatakan melalui penandatanganan surat penawaran

kerja.

Pemenuhan unsur yang dipersyaratkan dalam perjanjian kerja tertulis dapat dilihat dari isi Surat Penawaran Kerja Nomor XX7/OL-HRGA/XAN/VI/2025. Dokumen tersebut telah memuat komponen yang diwajibkan sehingga sesuai dengan ketentuan "Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." Kesesuaian tersebut menunjukkan bahwa persyaratan mengenai materi perjanjian kerja telah dipenuhi oleh para pihak.

Keberadaan unsur yang diwajibkan dalam isi perjanjian belum cukup untuk memberikan kekuatan hukum terhadap hubungan kerja. Perjanjian juga harus memenuhi syarat sah sebagaimana diatur dalam "Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata" dan "Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." Kedua ketentuan tersebut memuat empat syarat yang menjadi dasar penilaian terhadap keabsahan suatu perjanjian kerja, yaitu adanya kesepakatan, kecakapan para pihak, objek tertentu, serta sebab yang halal.

Persyaratan pertama berkaitan dengan adanya kesesuaian kehendak antara para pihak. "Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa suatu perjanjian hanya dapat lahir apabila terdapat persetujuan dari pihak-pihak yang mengikatkan diri". Suratman menjelaskan bahwa "kesepakatan dalam perjanjian kerja berarti pekerja dan pengusaha memiliki kehendak yang sama terhadap seluruh isi yang diperjanjikan tanpa adanya perbedaan pendapat mengenai hak maupun kewajiban masing-masing". Pengaturan yang sama juga ditemukan dalam "Pasal 52 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja disusun atas dasar persetujuan kedua belah pihak". Penerapan ketentuan tersebut tampak dalam Surat Penawaran Kerja Nomor XX7/OL-HRGA/XAN/VI/2025 karena dokumen telah memperoleh persetujuan serta dibuktikan melalui penandatanganan oleh pihak L-Store dan host live streaming.

Persyaratan berikutnya menyangkut kecakapan hukum pihak yang membuat perjanjian. "Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menetapkan bahwa para pihak harus memiliki kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum". Suratman menerangkan bahwa "pekerja maupun pengusaha wajib memenuhi syarat kecakapan sebelum mengadakan hubungan kerja". Kecakapan tersebut pada umumnya ditentukan berdasarkan usia yang telah memenuhi ketentuan hukum dan kondisi kejiwaan yang sehat sehingga seseorang mampu bertanggung jawab atas tindakan hukumnya. Ketentuan mengenai batas usia pekerja dijelaskan dalam "Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menetapkan usia paling sedikit 18 (delapan belas) tahun". Selain itu, "Pasal 52 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat berdasarkan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum". Surat Penawaran Kerja Nomor XX7/OL-HRGA/XAN/VI/2025 memang tidak memuat pernyataan mengenai kecakapan secara tertulis, tetapi identitas pekerja telah diverifikasi melalui kartu tanda penduduk yang diperlihatkan kepada pihak L-Store sebelum perjanjian dilaksanakan.

Syarat selanjutnya ialah adanya objek yang diperjanjikan. "Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengharuskan setiap perjanjian memiliki hal tertentu yang menjadi objek hubungan hukum". Suratman menyatakan bahwa "objek dalam perjanjian kerja berupa pekerjaan yang disepakati oleh pekerja dan pengusaha sehingga dari pekerjaan tersebut lahir hak serta kewajiban bagi masing-masing pihak". Pengaturan tersebut dipertegas kembali dalam "Pasal 52 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat berdasarkan adanya pekerjaan yang diperjanjikan". Surat Penawaran Kerja Nomor XX7/OL-HRGA/XAN/VI/2025 telah menjelaskan pekerjaan yang menjadi objek perjanjian, yaitu penempatan pekerja pada Divisi Talent Team Online sebagai host live streaming paruh waktu. Rumusan tersebut telah memberikan kejelasan mengenai jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan selama hubungan kerja berlangsung.

Syarat terakhir berkaitan dengan sebab yang halal. "Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa tujuan maupun objek perjanjian tidak boleh bertentangan dengan hukum". Menurut Suratman, "pekerjaan yang diperjanjikan wajib memenuhi unsur kehalalan, yaitu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, maupun kesusilaan, serta dirumuskan secara jelas dalam isi perjanjian". Pengaturan yang sama juga terdapat dalam "Pasal 52 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan

bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku". Berdasarkan isi Surat Penawaran Kerja Nomor XX7/OL-HRGA/XAN/VI/2025, pekerjaan sebagai host live streaming yang bertugas mempromosikan dan menjual produk meja elektrik tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku maupun norma kesusilaan sehingga syarat mengenai sebab yang halal telah dipenuhi.

Pemenuhan keempat syarat tersebut juga menentukan akibat hukum apabila salah satu unsur tidak terpenuhi. Ketidaklengkapan syarat subjektif memberikan hak kepada pihak yang berkepentingan untuk mengajukan pembatalan terhadap perjanjian. Sebaliknya, tidak dipenuhinya syarat objektif menyebabkan perjanjian batal demi hukum. Devi Rahayu (2020) menyatakan bahwa "ketidakcukupan formal pada syarat subjektif tidak serta merta mengakibatkan hubungan kerja batal demi hukum selama pada kenyataannya para pihak memiliki kecakapan hukum serta objek pekerjaan yang diperjanjikan jelas dan tidak bertentangan dengan hukum." Berdasarkan ketentuan tersebut, Surat Penawaran Kerja Nomor XX7/OL-HRGA/XAN/VI/2025 tetap memiliki kekuatan mengikat bagi L-Store dan host live streaming sepanjang tidak terdapat permohonan pembatalan yang diajukan oleh pihak yang berhak.

Penulis berpendapat bahwa surat penawaran kerja Nomor XX7/OL-HRGA/XAN/VI/2025 yang dibuat antara L-Store dan host live streaming telah memenuhi karakter sebagai perjanjian kerja. Penilaian tersebut didasarkan pada ketentuan dalam "Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena dokumen tersebut tidak sekadar berisi penawaran pekerjaan, tetapi juga mengatur syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, serta memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah". Di samping itu, substansinya telah sesuai dengan "Pasal 54 ayat (1) mengenai unsur pokok perjanjian kerja tertulis dan Pasal 52 ayat (1) mengenai syarat sah perjanjian kerja, walaupun belum secara tegas mencantumkan kecakapan para pihak". Atas dasar tersebut, surat penawaran kerja tetap memiliki kekuatan mengikat sebagai landasan hubungan kerja, meskipun masih memerlukan penyempurnaan guna memberikan kepastian hukum yang lebih baik.

B. Penerapan Aturan Ganti Rugi dan Uang Kompensasi Akibat Pemutusan Kontrak Secara Sepihak yang Dilakukan L-Store terhadap *Host Live Streaming*

Menurut Maimun, "PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha" (Hanifah, 2020). Pada hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), berakhirnya hubungan kerja sebelum masa perjanjian selesai hanya diperbolehkan apabila memenuhi alasan yang telah ditetapkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan "Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, hubungan kerja berakhir karena pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, selesainya suatu pekerjaan tertentu, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau adanya keadaan tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan." Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pengusaha tidak memiliki kewenangan untuk mengakhiri hubungan kerja PKWT secara sepihak apabila alasan yang digunakan berada di luar ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Rene sebagai host live streaming pada 9 Juni 2026, hubungan kerja antara dirinya dan L-Store diakhiri secara sepihak melalui media komunikasi daring pada 8 Agustus 2025. Keterangan tersebut selaras dengan hasil wawancara langsung bersama Bapak Endrew selaku manajer L-Store pada 9 Juni 2026. Ia menjelaskan bahwa perusahaan menerapkan strategi pemasaran digital baru dengan mengganti host live streaming perempuan menjadi host live streaming laki-laki karena dinilai lebih sesuai untuk memasarkan produk meja elektrik kepada sasaran konsumen yang dituju. Alasan tersebut tidak termasuk dalam kategori yang "dibenarkan berdasarkan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja". Atas dasar itu, pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh L-Store tidak sejalan dengan ketentuan yang berlaku mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT.

Ketentuan mengenai ganti rugi serta uang kompensasi akibat berakhirnya Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT) sebelum masa berlakunya selesai telah memperoleh pengaturan yang jelas dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Berdasarkan "Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja." Ketentuan tersebut memberikan jaminan bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja secara sepihak sebelum masa kontrak berakhir tetap memikul tanggung jawab untuk memenuhi hak pihak lainnya sesuai sisa waktu perjanjian.

Di samping hak atas ganti rugi, pekerja yang terikat dalam PKWT juga tetap memiliki hak memperoleh uang kompensasi. "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 17 menyebutkan bahwa dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha tetap wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarannya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh." Selanjutnya, "besar uang kompensasi dihitung berdasarkan ketentuan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja" (Elisabeth et al., 2024).

Iman Soepomo menyatakan bahwa "untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja, baik selama hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja, yang meliputi perlindungan dalam bidang penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, kesehatan kerja, keamanan kerja, dan jaminan sosial." Pandangan tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan hak pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja merupakan bagian dari perlindungan hukum yang wajib diberikan oleh pemberi kerja.

Hasil wawancara memperlihatkan bahwa pelaksanaan PKWT di L-Store belum memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. L-Store hanya membayarkan gaji pokok, upah selama tujuh hari terakhir bekerja, serta komisi penjualan kepada host live streaming. Seluruh pembayaran tersebut merupakan imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan pekerja sehingga tidak dapat dipersamakan dengan ganti rugi maupun uang kompensasi PKWT. Pemberian upah dan komisi tersebut tidak menghapus kewajiban perusahaan untuk melaksanakan pembayaran kedua hak tersebut sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Berdasarkan perhitungan hak normatif pekerja, L-Store masih berkewajiban membayarkan ganti rugi atas sisa masa kontrak selama 1 bulan 22 hari sebesar Rp3.120.000,00 (tiga juta seratus dua puluh ribu rupiah). Selain itu, perusahaan juga masih harus memenuhi pembayaran uang kompensasi PKWT sebesar Rp187.500,00 (seratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah) untuk masa kerja selama 1 bulan 8 hari. Jumlah keseluruhan kewajiban yang belum dipenuhi mencapai Rp3.307.500,00 (tiga juta tiga ratus tujuh ribu lima ratus rupiah). Nilai tersebut tetap menjadi hak pekerja yang wajib dibayarkan dan tidak dapat dianggap telah terpenuhi hanya karena pekerja telah menerima upah beserta komisi atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya.

Dalam penyelesaian perselisihan yang timbul akibat tidak dipenuhinya hak setelah berakhirnya hubungan kerja, pekerja host live streaming memiliki kesempatan menggunakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan yang berlaku. Langkah pertama dilakukan melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Apabila musyawarah tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, proses penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mediasi pada Dinas Ketenagakerjaan. Jika mediasi juga tidak mampu memberikan penyelesaian terhadap tuntutan pekerja, perkara dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh kepastian atas pemenuhan hak yang diperselisihkan.

Berdasarkan hasil wawancara, host live streaming tidak mengambil langkah hukum terhadap L-Store meskipun memiliki hak untuk menuntut pembayaran ganti rugi serta uang kompensasi PKWT. Para pekerja memilih menerima keputusan yang ditetapkan oleh L-Store dan tidak melanjutkan sengketa melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penulis berpendapat bahwa tindakan L-Store yang mengakhiri hubungan kerja secara sepihak bertentangan dengan "Pasal

61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja karena pemutusan tersebut dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT tanpa dasar hukum yang diperbolehkan."

"Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur kewajiban pemberi kerja untuk membayar ganti rugi atas sisa masa berlakunya hubungan kerja." Selain itu, "Pasal 15, Pasal 16, dan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja juga mengatur kewajiban pembayaran uang kompensasi PKWT."

L-Store tidak melaksanakan kewajiban tersebut sehingga pekerja sebenarnya mempunyai hak untuk mengajukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai sarana memperoleh hak normatifnya. Tidak dipenuhinya kewajiban oleh L-Store serta tidak digunakannya mekanisme penyelesaian sengketa oleh pekerja memperlihatkan perlunya peningkatan pemahaman mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja sehingga jaminan perlindungan kerja yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dapat diterapkan secara optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian, surat penawaran kerja Nomor XX7/OL-HRGA/XAN/VI/2025 yang disepakati antara L-Store dan host live streaming pada hakikatnya memenuhi kualifikasi sebagai perjanjian kerja. Dokumen tersebut telah memuat ketentuan mengenai syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta mengandung unsur hubungan kerja yang meliputi adanya pekerjaan, pemberian upah, dan perintah dari pemberi kerja. Walaupun demikian, persyaratan formal belum terpenuhi secara utuh karena unsur kecakapan tidak dicantumkan secara tegas dalam surat penawaran kerja.

Pembuktian identitas pekerja hanya dilakukan melalui pemeriksaan KTP oleh pihak L-Store. Di samping itu, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Akibatnya, L-Store tetap berkewajiban membayarkan ganti rugi atas sisa masa kontrak beserta uang kompensasi PKWT. Kewajiban tersebut tidak dilaksanakan, sementara pekerja juga tidak mengajukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk memperoleh hak normatif yang menjadi bagiannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. L-Store perlu menyusun perjanjian kerja yang selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta memenuhi kewajiban membayar uang ganti rugi dan uang kompensasi yang menjadi hak pekerja.
2. Pekerja perlu memahami hak-haknya serta menempuh upaya hukum agar L-Store sebagai pemberi kerja memperoleh efek jera.

DAFTAR PUSTAKA

Alberta Liza Quintarti, M., Tista, A., & Penelitian, A. (2024). Aspek Hukum Perdata dalam Perjanjian Kerja : Hak dan Kewajiban Para Pihak Civil Law Aspects in Employment Agreements: Rights and Obligations of the Parties. *J Jurnal Kolaboratif Sains*, *7*(10), 3779–3784. https://doi.org/10.56338/jks.v7i10.6195

Amelia, R., & Warianti, S. (2024). ANALISIS STRATEGI MENINGKATKAN VIRALITAS KONTEN PADA SHOPEE LIVE MENGGUNAKAN NATURAL LANGUAGE PROCESSING (NLP). In *Tata Sutabri Jurnal Ilmiah Betrik* (Vol. 15, Issue 03).

Carina, T., Putu, N., Indryani, R., & Prawitasari, P. P. (2025). *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN KINERJA HOST LIVE TIKTOK UNTUK*

MENINGKATKAN PENJUALAN DIGITAL PT SAMAPURA PERHIASAN INDONESIA. *4*(2).

Devi Rahayu, S. H. (2020). *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*. Scopindo Media Pustaka.

Elisabeth, T., Langi, C. A., Sondakh, J., & Tinangon, E. (2024). TINJAUAN YURIDIS MENGENAI PEKERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI SEBELUM MASA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERAKHIR. In *Jurnal Fakultas Hukum Unsrat Lex Privatum* (Vol. 13, Issue 3). https://kerjoo.com/blog/aturan-

Hanifah, I. (2020). *[BUKU] HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA*.

Juliana, H. (2023). Pengaruh Siaran Langsung Dan Manfaat Yang Dirasakan Terhadap Niat Beli Melalui Kepercayaan Konsumen Pada Aplikasi Tiktok Shop. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, *1*(6), 1517–1538. https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i6.754

Rizki Abu Amar. (2023). *KEDUDUKAN DAN DAYA IKAT OFFERING LETTER*. dspace.uii.ac.id/123456789/46864

Setiawan, A., Pramudita, D., & Simanjuntak, Y. P. (2023). Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dibuat Secara LisanMenurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Wijayakusuma Law Review*, *5*(1), 1–7.

SURATMAN, DR. (2019). *PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA* (1st ed.). Rajagrafindo Persada.

Tampone, K. H., Gerungan, C. A., & Prayogo, P. (2024). Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenaga Kerjaan Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023. *Jurnal Fakultas Hukum, UNSRAT*, *12*(5).

WAHYU NURHIDAYAH. (2022). *Diajukan untuk Melengkapi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*.

Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi* (Vol. 1). Sinar Grafika.

Wiwik, I. A., & Widiarty, S. (2024). *B U K U A J A R P U B L I K A*. https://doi.org/http://repository.uki.ac.id/id/eprint/14688

Wulandari, F. A., & Alifah, A. S. A. N. (2025). Pemenuhan Hak Pekerja Host Live Streaming Tiktok Shop Dalam Economy Gig. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, *32*(1), 121–148. https://doi.org/10.20885/iustum.vol32.iss1.art6