

**KEDUDUKAN PEKERJA HARIAN LEPAS
MENURUT UNDANG – UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS PT. BALE CATUR BOGYA
CABANG JOGJA CITY MALL TAHUN 2017)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT MEMPEROLEH
GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM**

**OLEH :
RAKA HANDIKA**

13340071

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

PEMBIMBING :

BUDI RUHIATUDIN, S.H., M.Hum.

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019

ABSTRAK

Pertumbuhan penduduk yang selalu meningkat tiap tahun telah membuka persaingan kerja, hal ini menimbulkan persaingan kerja yang kompetitif dan terbukanya lapangan pekerjaan secara luas yang kemudian mengundang siapa saja untuk masuk kedalamnya, termasuk juga di PT. Bale Catur Bogya Cabang Jogja City Mall. Guna menarik perhatian pekerja muda atau mahasiswa pada umumnya PT. Bale Catur Bogya Cabang Jogja City Mall membuka lowongan pekerjaan dengan format pekerja harian lepas, hal ini menarik untuk diteliti karena dalam prakteknya penggunaan kontrak lisan atau tidak tertulis menjadi pilihan untuk menjalin hubungan dengan pakerja casual tersebut.

Terdapat 3 (tiga) rumusan masalah dalam penelitian ini, pertama kenapa para pekerja harian lepas di PT. Bale Catur Bogya Cabang Jogja City Mall tidak diberikan kontrak tertulis, yang kedua apa saja masalah yang timbul akibat tidak diberikannya kontrak kerja secara tertulis bagi para pekerja harian lepas, dan yang ketiga Apa saja masalah yang muncul akibat tidak diberikannya kontrak kerja secara tertulis bagi pengusaha. Jenis penelitian skripsi ini tergolong penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data secara langsung ke lapangan. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah melalui pengumpulan di lapangan dan kepustakaan. Studi di lapangan dilakukan dengan teknik wawancara kepada pihak PT. Bale Catur Bogya Cabang Jogja City Mall dan pekerja yang berkaitan. Studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara mendokumentasikan dokumen dan literatur yang berhubungan dengan materi penelitian. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah yuridis-normatif, dimana pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama ddengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan perjanjian harian lepas di PT. Bale Catur Bogya Cabang Jogja City Mall.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja harian lepas di PT. Bale Catur Bogya Cabang Jogja City Mall kurang sesuai karena dalam asas kebebasan berkontrak tidak sepenuhnya terpenuhi. Bila dilihat dari KEPMEN No: KEP.100/MEN/VI2004 bentuk perjanjian kerja yang tidak sesuai dapat mengakibatkan tidak dapat terlaksananya perjanjian kerja tersebut karena masih memiliki ststus hukum tertentu.

Kata Kunci: perjanjian kerja

ABSTRACT

Population growth which is always increasing every year has opened up job competition, this has led to competitive work competition and the opening of employment opportunities widely which then invites anyone to enter into it, including also at PT. Bale Catur Bogya Jogja City Mall Branch. To attract the attention of young workers or students in general, PT. Bale Catur Bogya The Jogja City Mall Branch opens a low profile job with the format of freelance daily workers, this is interesting to study because in practice the use of oral or unwritten contracts is an option to establish a relationship with the casual worker.

There are 3 (three) problem formulations in this study, first why do casual daily workers at PT. Bale Catur Bogya Jogja City Mall Branch is not given a written contract, the second is any problem that arises due to not being given a written work contract for casual daily workers, and the third is what are the problems that arise as a result of not giving work contracts in writing to employers. This type of thesis research is classified as field research, namely research conducted by obtaining data directly into the field. The data collection technique of this research is through field collection and literature. Studies in the field were carried out by interviewing the PT. Bale Catur Bogya Jogja City Mall Branch and related workers. Literature study conducted by documenting documents and literature related to research material. The approach taken in this study is juridical-normative, where the approach taken is based on the main legal material by analyzing theories, concepts, legal principles and laws and regulations related to daily freelance agreements at PT. Bale Catur Bogya Jogja City Mall Branch.

The results of the study show how the daily work at PT. Bale Catur Bogya Jogja City Mall Branch is not suitable because it is not in accordance with the requirements. When viewed from KEPMEN No: KEP. 100 / MEN / VI2004, the form of work agreement that is not suitable can be carried out, it cannot be implemented, the work agreement still requires a certain legal status.

Keywords: *work agreement*

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Raka Handika
NIM : 13340071
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syariah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi ini yang berjudul “Kedudukan Pekerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. Bale Catur Bogya Cabang Jogja City Mall)” adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusunan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya

Yogyakarta, 24 April 2019

Yang menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA


Raka Handika

NIM. 13340071



v

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Raka Handika

Kepada :

Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Raka Handika

NIM : 13340071

Judul : Kedudukan Pekerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. Bale Catur Bogya Cabang Jogja City Mall)

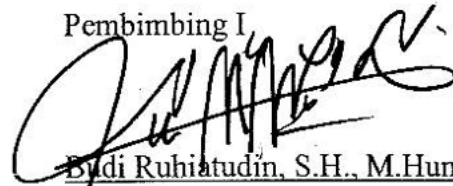
Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharapkan skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan

Untuk itu kami mengucapkan Terima kasih.

Yogyakarta, 24 April 2019

Pembimbing I,



Budi Ruhiatudin, S.H., M.Hum

NIP : 19730924 200003 1 001

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Raka Handika

Kepada :

Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Raka Handika

NIM : 13340071

Judul : Kedudukan Pekerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. Bale Catur Bogya Cabang Jogja City Mall)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharapkan skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan

Untuk itu kami mengucapkan Terima kasih.

Yogyakarta, 24 April 2019

Pembimbing II



Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H

NIP : 19761018 200801 2 009



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/ DS /PP.00.9/ 273C /2019

Tugas Akhir dengan judul : KEDUDUKAN PEKERJA HARIAN LEPAS MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS PT.
BALE CATUR BOGYA CABANG JOGJA CITY MALL)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RAKA HANDIKA
Nomor Induk Mahasiswa : 13340071
Telah diujikan pada : Kamis, 23 Mei 2019
Nilai ujian Tugas Akhir :

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syaria'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Budi Ruhiatudin, S.H., M.Hum.
NIP. 19730924 200003 1 001

Penguji I

Iswantoro, S.H., M.H.
NIP. 19661010 199202 1 001

Penguji II

Raisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum.
NIP. 19790719 200801 1 012

Yogyakarta, 23 Mei 2019

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Syaria'ah dan Hukum

DEKAN



H. H. Najib, S.Ag., M.Ag.

NIP. 19710430 199503 1 001

HALAMAN PERSEMBAHAN



Untukku dan Untuk Kalian
-Terimakasih

MOTTO

No Game No Life



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على أمور الدنيا والدين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء

والمُرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

Alhamdulillah Rabbil ‘alamin puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Segala upaya untuk menjadikan skripsi ini mendekati sempurna telah penulis lakukan, namun keterbatasan yang dimiliki penulis maka akan dijumpai kekurangan baik dalam segi penulisannya maupun bobot ilmiahnya. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran sehingga dapat menghantarkan skripsi ini menjadi lebih baik.

Adapun terselesaikannya penulisan skripsi ini tentu tidak akan berhasil dengan baik tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penyusun menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang dengan ikhlas membantu penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusun bisa menyelesaikan penelitian ini dengan lancar dan dengan segala kemudahan-Nya.
2. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, MA., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Dr. H. Agus Moh. Najib, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta staf-stafnya.
4. Bapak Faisal Luqman Hakkim, S.H., M. Hum, selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum dan Ibu Nurainun Mangunsong S.H., M.Hum. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Budi Ruhiatudin, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing I Skripsi dan Ibu Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah tulus ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan pengarahan, dukungan, masukan serta kritik-kritik yang membangun selama proses penulisan skripsi ini.
6. Segenap Bapak dan Ibu Staf Pengajar/Dosen yang telah dengan tulus ikhlas membekali dan membimbing penyusun untuk memperoleh ilmu yang bermanfaat sehingga penyusun dapat menyelesaikan studi di Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha Fakultas Syari'ah dan Hukum terutama Staf Tata Usaha Prodi Ilmu Hukum Ibu Tatik Rusmiyati yang telah membantu dan memberikan kemudahan sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.

8. Terimakasih kepada mba Juliana (ana) selaku admin PT. Bale Catur Bogya cabang Jogja City Mall, yang telah meluangkan waktu dan memberikan izin untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
9. Terimakasih kepada mas-mas dan mba-mba pekerja di PT. Bale Catur Bogya cabang Jogja City Mall, yang telah meluangkan waktu dan mengizinkan untuk melakukan wawancara sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
10. Teerimakasih kepada Disnakertrans DIY khususnya kepada Mba Pinky selaku Pengawas Muda Disnakertrans DIY yang telah meluangkan waktunya dan mengizinkan melakukan wawancara sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
11. Kedua orang tua yang penyusun banggakan dan hormati.
12. Kakak-kakak dan adik yang penyusun sayangi, yang jika disebutkan akan cukup memakan tempat.
13. Saudara dan teman-teman seperjuangan Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta angkatan 2013 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selalu membantu dan memberikan ilmu serta pertolongan selama masa menimba ilmu di UIN Sunan Kalijaga.
14. Teman-teman KKN yang sudah wisuda maupun yang belum wisuda.
15. Sahabat-sahabat terbaik sepanjang masa, Muhammad Pandu Gunawan, S.H, Amimah Nabila, S.H., Prameswara Winriadirahman, S.H., Lailatus Sofa Nihayah, S.H., Ade Rizal, Abqory Agna, Muhammad Jaduk Chusana, S.H., Yoga Al Ghozi, S.H., Maman Setiawan, Djalu

Senopati, dan Firmansyah Budi Saputra yang telah menemani dan memberikan semangat semasa kuliah maupun dalam penyusunan skripsi.

16. Teman-teman kost maupun mantan kost serta teman teman dirumah yang selalu menghibur dan menghasut agar lupa mengerjakan skripsi.

17. Semua Pihak yang telah membantu penyusun dalam penyelesaian skripsi ini, baik secara langsung, maupun tidak langsung, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Meskipun Skripsi ini telah penulis coba selesaikan semaksimal mungkin dan sebaik mungkin, namun tetap saja ada ketidaksempurnaan yang membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun senantiasa penulis tunggu dan terima dengan penuh apresiasi. Akhir kata penyusun berharap semoga skripsi ini dapat memberikan kemanfaatan kepada penyusun dan kepada seluruh pembaca.

Yogyakarta, 24 April 2019

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Penyusun,

Raka Handika

NIM. 13340033

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
LEMBAR PENGESAHAN.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
MOTTO	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
D. Telaah Pustaka	10
E. Kerangka Teoretik.....	12
1. Perlindungan Hukum.....	13
2. Teori Kontrak	16
3. Asas Kepastian Hukum.....	17
4. Asas Moral.....	17
5. Asas Kepatutan.....	18
6. Hukum Ketatanegaraan.....	19
F. Metode Penelitian.....	20
G. Sistematika Penulisan.....	22
BAB II : TINJAUAN UMUM PERJANJIAN KERJA, DAN PEKERJA HARIAN LEPAS.....	24
A. Tinjauan Umum Perjanjian.....	24
1. Pengertian Perjanjian	24
2. Jenis-jenis Perjanjian	25
3. Syarat Sah Pejanjian	32
4. Perjanjian Baku	37

5. Asas-asas Perjanjian	40
B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja	42
1. Pengertian Perjanjian Kerja	42
2. Unsur Perjanjian Kerja	43
3. Syarat Sah Perjanjian	45
4. Macam Perjanjian Kerja	46
C. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	47
1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	47
2. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	48
3. Berubahnya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	50
D. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	51
1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	51
2. Syarat Sah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	51
3. Perbedaan Kerja Perjanjian Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	53
E. Tinjauan Umum Pekerja Harian Lepas	54
1. Pengertian Pekerja Harian Lepas	54
2. Perjanjian Kerja Harian Lepas	55
BAB III : GAMBARAN UMUM PT. BALE CATUR BOGYA CABANG JOGJA CITY MALL DAN GAMBARAN UMUM PERJANJIAN KERJA HARIAN LEPAS DI PT. BALE CATUR BOGYA CABANG JOGJA CITY MALL.....	58
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	58
B. Perjanjian Kerja Harian Lepas di PT. Bale Catur Bogya	63
BAB IV : BENTUK DAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA HARIAN LEPAS DI PT. BALE CATUR BOGYA CABANG JOGJA CITY MALL DITINJAU DARI UU KETENAGAKERJAAN	65
A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Harian Lepas di PT. Bale Catur Bogya Cabang Jogja City Mall	65
B. Akibat Hukum Tidak Terpenuhinya Persyaratan Perjanjian	70
BAB V : PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	79
A. Lampiran I: Dokumentasi Wawancara di PT. Bale Catur Bogy Cabang Jogja City Mall	80
B. Lampiran II: Curriculum Vitae.....	82



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Istilah “hukum perdata” (*privaatrecht*) dipakai sebagai lawan dari istilah “hukum publik” (*publiekrecht*). Yang dimaksud dengan hukum perdata adalah seperangkat/kaidah hukum yang mengatur perbuatan atau hubungan antar manusia/badan hukum perdata untuk kepentingan para pihak sendiri dan pihak pihak lain yang bersangkutan dengannya, tanpa melibatkan kepentingan publik/umum/masyarakat yang lebih luas. Karena itu, hukum perdata tidak tergolong ke dalam hukum publik di mana hukum publik lebih menyangkut dengan kepentingan umum.¹

Kemudian, sebagaimana diketahui bahwa disiplin hukum perdata secara utuh hanya dikenal dalam sistem hukum Eropa Kontinental, termasuk dalam sistem hukum Indonesia, karena hukum Indonesia dalam hal ini berasal dari hukum Belanda. Hal ini sebagai konsekuensi logis dari diberlakukannya disana sistem kodifikasi, yakni sistem yang memusatkan hukum dalam kitab – kitab hukum, semacam Kitab Undang – undang Hukum Perdata Indonesia. Akan tetapi, di negara – negara yang tidak berlaku sistem kodifikasi, seperti negara – negara yang menganut aiatem hukum Aglo Saxon (misalnya Inggris, Australia atau Amerika Serikat), tidak dikenal disiplin hukum perdata secara utuh, sehingga di sana tidak ada yang namanya hukum perdata. Yang ada hanyalah pecahan – pecahan dari hukum perdata, seperti hukum kontrak (*contract*), hukum benda

¹ Munir Fuady, *Konsep Hukum Perdata*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 1.

(*property*), perbuatan melawan hukum (*tort*), hukum perkawinan (*marriage*), dan lain – lain.²

Dewasa ini pertumbuhan penduduk Indonesia semakin meningkat dari tahun ketahun. Pada tahun 2017 jumlah penduduk Indonesia telah mencapai 262 juta jiwa³ dengan jumlah tenaga kerja mencapai 124 juta jiwa⁴, dan dengan terus meningkatnya pertumbuhan penduduk maka kian erat hubungannya dengan masah kebutuhan hidup yaitu lapangan pekerjaan.

Jumlah angkatan kerja di D.I. Yogyakarta sendiri sebanyak 2,117 juta orang kondisi Agustus 2017, mengalami peningkatan sekitar 0,85 persen (18 ribu orang) dibanding angkatan kerja keadaan Agustus 2016 sebanyak 2,099 juta orang. Pada Agustus 2017, Penduduk yang bekerja di D.I. Yogyakarta sebanyak 2,053 juta orang atau mengalami peningkatan sekitar 0,53 persen (11 ribu orang) dibanding keadaan Agustus 2016 sebanyak 2,042 juta orang.⁵

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur

² *Ibid*, hlm. 5.

³ <http://jateng.tribunnews.com/2017/08/02/data-terkini-jumlah-penduduk-indonesia-lebih-dari-262-juta-jiwa> (diakses pada tanggal 10 Mei 2018)

⁴ <https://bisnis.tempo.co/read/872547/angkatan-kerja-februari-2017-meningkat-sebanyak-13155-juta> (diakses pada tanggal 10 Mei 2018)

⁵ <https://yogyakarta.bps.go.id/pressrelease/2017/11/06/494/keadaan-ketenagakerjaan-yogyakarta-agustus-2017.html> (diakses pada tanggal 10 Mei 2018)

15 – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut disebut sebagai tenaga kerja, ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan diatas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak – anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.⁶

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.⁷

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu perundang-undangan yang banyak disorot oleh masyarakat. UU tersebut memuat beberapa ketentuan menyangkut kepentingan buruh dan pengusaha⁸. Berdasarkan dunia kerja, setiap orang membutuhkan adanya interaksi atau hubungan dengan

⁶ https://id.m.wikipedia.org/wiki/tenaga_kerja (diakses pada tanggal 10 Mei 2018)

⁷ Satria dkk, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Ditinjau Dari Peraturan Perundang – Undangan Di Indoneisa*, Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, hlm. 2.

⁸ Sehat damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: DSS Publishing, 2006), hlm. 1.

orang lain. Baik bagi pemberi kerja maupun bagi pekerja atau pihak yang bekerja dibawah pemberi kerja. Hubungan tersebut dikenal dengan istilah hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal tersebut ditentukan dalam Pasal 1 angka 15 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat menjadi UU Ketenagakerjaan). Berkaitan dengan hal tersebut, Pasal 1 angka 3 menentukan bahwa pekerja ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan dalam angka 4 ditentukan bahwa pemberi kerja ialah yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah berdasarkan perjanjian kerja (kontrak kerja). Berdasarkan pengertian tersebut, maka untuk dapat dikatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja, adalah ada tidaknya perjanjian kerja⁹.

Hukum kontrak kerja merupakan bagian dari hukum perikatan. Bahkan sebagian ahli hukum menempatkan sebagai bagian dari hukum perjanjian karena kontrak sendiri ditempatkan sebagai perjanjian tertulis. Pembagian antara hukum kontrak dan hukum perjanjian tidak dikenal dalam BW karena dalam BW hanya dikenal perikatan yang lahir dari perjanjian dan yang lahir dari undang – undang¹⁰.

⁹ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 45.

¹⁰ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 1.

Rescoe Found menyatakan bahwa “memenuhi janji” adalah sesuatu yang penting dalam kehidupan sosial. Hukum kontrak berkaitan dengan pembentukan dan pelaksanaan janji. Suatu janji adalah suatu pernyataan tentang suatu kehendak yang akan terjadi atau tidak terjadi pada masa yang akan datang. Dalam makna yang lain, dapat dikatakan bahwa janji merupakan pernyataan yang dibuat oleh seseorang kepada orang lain yang menyatakan suatu keadaan tertentu atau yang terjadi, atau akan melakukan suatu perbuatan tertentu. Orang terikat pada janjinya sendiri, yakni janji yang diberikan kepada pihak lain dalam perjanjian. Janji itu mengikat dan janji itu menimbulkan utang yang harus dipenuhi.

Pada prinsipnya kontrak terdiri dari satu atau serangkaian janji yang dibuat para pihak dalam kontrak. Esensi dari kontrak itu sendiri adalah kesepakatan. Atas dasar itu, Subekti mendefinisikan kontrak sebagai peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu¹¹.

Secara umum kontrak lahir pada saat tercapainya kesepakatan para pihak mengenai hal yang pokok atau unsur esensial dari kontrak tersebut. Sebagai contoh, apabila dalam kontrak jual beli tanah tercapai kesepakatan tentang barang dan harga, lahirlah kontrak, sedang hal – hal yang tidak diperjanjikan oleh para pihak akan diatur oleh undang - undang¹².

Namun pada praktiknya kontrak justru kontrak kerja inilah yang sering sekali bermasalah, umumnya permasalahan ini terdapat pada kesepakatan antara

¹¹ Ridwan Khairandi, *Hukum Kontrak Indonesia dalam Perspektif Perbandingan (Bagian Pertama)*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2013), hlm. 57.

¹² Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 13.

kedua belah pihak (antara pengusaha dan pekerja). Pekerja sebagai buruh (orang yang membutuhkan pekerjaan) terkadang berada di posisi yang kurang menguntungkan karena pada dasarnya kontrak kerja dibuat oleh satu pihak saja dan para pekerja terpaksa menerimanya walau kadang merasa dirugikan. Selain masalah pada kesepakatan banyak pula pengusaha yang tidak memperhatikan/mengabaikan peraturan/undang – undang yang berlaku dalam membuat kontrak kerja.

Di dalam UU Ketenagakerjaan, dikenal dua bentuk perjanjian kerja yaitu pertama, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan kedua, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), ketentuan mengenai PKWT diatur di dalam UU Ketenagakerjaan dari Pasal 56 s.d Pasal 59, yang mana di bagian akhir dari Pasal 59 yaitu pada ayat (8) disebutkan bahwa: “Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri”. Ketentuan inilah yang kemudian mendasari terbitnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (KEPMEN No. 100 Tahun 2004).

KEPMEN No. 100 Tahun 2004 tersebut merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Ketenagakerjaan mengenai PKWT, yang di dalamnya mengatur juga mengenai Perjanjian Kerja Harian Lepas. Dengan demikian, Perjanjian Kerja Harian Lepas menurut KEPMEN ini merupakan bagian dari PKWT. Namun demikian, Perjanjian Kerja Harian Lepas ini mengecualikan beberapa ketentuan

umum PKWT, yang mana dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas dimuat beberapa syarat antara lain:

1. Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran,
2. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Pekerja Harian Lepas adalah pekerja borongan yang menerima upah harian, upah tersebut dapat diterima secara mingguan atau bulanan berdasarkan hasil kerjanya, termasuk juga pekerja harian yang dibayar berdasarkan volume atau hasil kerja yang dilakukan atau secara borongan. Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas berarti membahas mengenai hak-hak pekerja setelah melaksanakan kewajibannya. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang pekerja dan majikan. Pengusaha yang baik adalah pengusaha yang sangat memperhatikan nilai-nilai pancasila dalam memimpin dan mengelola perusahaannya, dan pekerja yang baik adalah pekerja yang memperhatikan nilai-nilai pancasila dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selama ini pihak pengusaha masih melihat pihak pekerja harian lepas sebagai pihak yang lemah. Sementara itu, pihak pekerja harian lepas sendiri

kurang mengetahui apa-apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Dengan kata lain, pihak pekerja harian lepas turut saja terhadap peraturan yang dibuat oleh pengusaha. Padahal dalam suatu hubungan kerjasama yang baik tidak ada pihak yang lebih penting kerana pengusaha dan pekerja harian lepas saling membutuhkan. perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas harus dapat menjamin adanya kepastian hukum.¹³

Pekerja harian lepas menjadi salah satu strategi dari kaum kapitalis/pengusaha untuk menetapkan kebijakan upah murah dan menghindari hak – hak normatif dari pekerja/buruh. Pekerja harian lepas menjadi hal yang sulit dihindari oleh angkatan kerja ditengah kesulitan dalam mencari pekerjaan, pengusaha yang selalu berorientasi pada keuntungan yang sebanyak – banyaknya, ketidakpedulian/kesulitan pemerintah dalam menyediakan lapangan kerja dan terutama masih rendahnya kesadaran untuk berjuang bersama didalam serikat pekerja/serikat buruh.¹⁴

Dalam studi ini penulis menggunakan studi kasus terhadap pekerja harian lepas di PT. Bale Catur Bogya cabang Jogja City Mall, bahwa dalam pelaksanaannya pekerja harian lepaas di PT. Bale Catur Bogya cabang Jogja City Mall tidak diberikan kontrak kerja, padahal dalam undang – undang sudah kita ketahui bahwa seorang pekerja selayaknya diberikan sebuah kontrak kerja guna memberikan kejelasan tentang informasi pekerjaan dan pekerja tersebut.

¹³ Satria dkk, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Ditinjau Dari Peraturan Perundang – Undangan Di Indoneisa*, Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, hlm. 2.

¹⁴ <https://www.google.com/amp/s/spn.or.id/pekerja-harian-lepas/amp/>

Hal ini membuat kedudukan pekerja terlihat lemah di mata hukum, sedang kedudukan antara pengusaha dan pekerja seharusnya sama atau sejajar dimata hukum. Akibatnya kadang timbul berbagai masalah antara pekerja dan pengusaha yang merugikan para pekerja seperti pembayaran yang ditahan/telat tidak sesuai dengan kesepakatan awal, status pekerja yang berubah-ubah, dan berbagai macam masalah lain yang dapat timbul akibat tidak adanya kontrak kerja tertulis.

Bukan hanya pekerja saja yang dirugikan karena tidak adanya kontrak kerja tertulis antara pekerja dan pengusaha, pengusaha sebagai pihak pemberi kerja pun dapat dikenai sanksi akibat tidak adanya kontrak kerja tersebut.

Berdasarkan kasus di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis tentang kontrak kerja yang dibuat antara PT. Balai Catur Bogya cabang Jogja City Mall dengan pekerja di perusahaan tersebut yang kemudian akan ditulis dalam bentuk skripsi dengan judul **“KEDUDUKAN PEKERJA HARIAN LEPAS MENURUT UNDANG – UNDANG NO 13 TAHUN 2013 (STUDI KASUS PT. BALE RAOS FUSION CABANG JOGJA CITY MALL TAHUN 2017)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Kenapa para pekerja harian lepas di PT. Bale Catur Bogya cabang Jogja City Mall tidak diberikan kontrak kerja secara tertulis?
2. Apa saja masalah yang muncul akibat tidak diberikannya kontrak kerja secara tertulis bagi para pekerja harian lepas?

3. Apa saja masalah yang muncul akibat tidak diberikannya kontrak kerja secara tertulis bagi pengusaha?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Mengetahui alasan kenapa para pekerja harian lepas di PT. Bale Catur Bogya cabang Jogja City Mall tidak diberikan kontrak kerja, serta masalah – masalah yang timbul akibat tidak adanya kontrak kerja tersebut dan bagaimana cara penyelesaian masalahnya.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang hendak dicapai terdiri dari dua aspek, yaitu :

- a. Manfaat teoritis, diharapkan penelitian ini dapat berguna serta bermanfaat bagi pengembangan keilmuan, yakni ilmu hukum pada umumnya, serta menambah referensi keilmuan di bidang hukum ketenagakerjaan.

- b. Manfaat praktis, memberikan masukan dan jalan keluar mengenai masalah – masalah yang timbul terkait kontrak kerja, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis dan pembaca serta pemerintah dan aparat penegak hukum dalam menangani masalah kontrak kerja.

D. Telaah Pustaka

Setelah masalah dirumuskan, maka langkah selanjutnya adalah mencari teori – teori, konsep – konsep, generalisasi – generalisasi yang dapat dijadikan

landasan teoritis bagi penelitian¹⁵. Untuk mendukung teori teori yang dikemukakan oleh penulis maka diperlukan banyak informasi yang tertuang dalam berbagai literatur, baik itu buku maupun skripsi. Diantaranya informasi yang tertuang adalah sebagai berikut:

Yang pertama adalah skripsi karya Putri Anisatul Mabruroh tahun 2015 Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islaam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul *Implementasi Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di PT. PLN Rayon Purbalingga*. Skripsi ini membahas tentang pertentangan sistem *outsourcing* di PT. PLN Rayon Purbalingga dengan undang – undang No. 13 Tahun 2003 serta bentuk – bentuk kerugian tenaga kerja dan upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing* untuk mempertahankan hak – haknya.

Yang kedua adalah skripsi karya Hardika Sholeh Hafid tahun 2016 Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul *Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bintang Asahi/ Tekstil Industri*. Skripsi ini menggunakan metode penelitian lapangan yang membahas tentang bentuk pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Bintang Asahi, baik yang sudah sesuai dengan undang – undang ketenagakerjaan maupun yang tidak sesuai dengan Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Yang ketiga adalah skripsi Muhammad Jaduk Chusana tahun 2017 Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

¹⁵ Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 18.

Yogyakarta dengan Judul *Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta*. Skripsi ini membahas tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan bagaimana pelaksanaannya di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta, dan apakah isi dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut sudah sesuai dengan Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dan yang terakhir adalah skripsi karya Hidayat Matien Nur Wachid tahun 2015 Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Bentuk Kontrak Kerja dan Implementasinya di Warung Sambal Cobek Nyah Ti Yogyakarta*. Skripsi ini berisi tentang analisis bentuk kontrak kerja dan implementasinya di warung sambal cobek Nyah Ti Yogyakarta menurut tinjauan hukum Islam.

Berdasarkan telaah pustaka di atas maka perbedaan antara beberapa sripsi di atas dengan skripsi yang akan ditulis oleh penulis adalah bahwa penulis ingin lebih memfokuskan peneliatian ini terhadap kepemilikan kontrak kerja berdasarkan Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apakah pelaksanaannya di PT. Balai Catur Bogya sudah sesuai dengan Undang – Undang dan bagaimana perlindungan hukumnya serta resiko apa saja yang akan di terima para pekerja apabila pelaksanaannya tidak sesuai dengan Undang – Undang dan bagaimanakah para pekerja menyikapai hal ini.

E. Kerangka Teoretik

Kerangka teoritik merupakan kerangka konsep, landasan teori, atau paradigma yang disusun untuk menganalisis dan memecahkan masalah penelitian

atau untuk merumuskan hipotesis. Penyajian landasan teoritik disajikan dengan pemilihan satu atau sejumlah teori yang relevan untuk kemudian dipadukan dalam satu bangunan teori yang utuh.¹⁶ Dalam hal ini penulis akan menggunakan beberapa teori, yaitu:

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum, baik yang bersifat preventif (pencegahan) maupun represif (pemaksaan)¹⁷. Perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak – hak yang diberikan oleh hukum.¹⁸ Perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan disebut sebagai perlindungan buruh atau dalam bahasa asing *arbeidsnescherming*, dimaksudkan untuk melindungi buruh dari perlakuan pemeerasan oleh pihak penguasa.¹⁹

Pekerja merupakan subjek dari hubungan kerja, kaena pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha/majikan.²⁰ Pekerja merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan, karean tanpa adanya pekerja sebuah perasahaan tidak bisa berjalan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, maka

¹⁶ *Pedoman Teoritik Penulisan Skripsi Mahasiswa*, (Yogyakarta: Fakultas Syariah Press, 2009), hlm. 4.

¹⁷ Pjillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 2.

¹⁸ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya, 2000), hlm. 53.

¹⁹ Imam Soepomo, *Hukum perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1974), hlm. 7.

²⁰ Zainal Azikin dkk, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali, 2014), hlm. 65.

diperlukan perlindungan bagi pekerja supaya pekerja dapat menjaga keselamatan dalam bekerja dan terjamin hak – haknya.²¹

Pasal 86 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja,
- b. Moral dan kesusilaan,
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai – nilai agama

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang, yaitu:²²

- a. Bidang Pengerahan/penempatan tenaga kerja

Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh tenaga kerja sebelum menjalani hubungan kerja, atau sering disebut sebagai masa pra penempatan.

- b. Bidang hubungan kerja

Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sejak dia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja didahului oleh perjanjian kerja yang dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu.

- c. Bidang kesehatan kerja

²¹ *Ibid*, hlm. 95.

²² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 11.

Pekerja harus mendapatkan jaminan atas kesehatannya selama menjalanihubungan kerja yang juga merupakan hubungan hukum.

d. Bidang keamanan kerja

Perlindungan hukum bagi pekerja atas alat – alat yang digunakan oleh pekerja, yang artinya ada jaminan keselamatan bagi para pekerja. Dalam hal ini negara menyerahkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

e. Bidang jaminan sosial buruh

Jaminan Sosial Tenaga Kerja menurut Undang – Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupauang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia

Perlindungan – perlindungan buruh harus semakin ditingkatkan mengingat pentingnya peran serta buruh dalam melaksanakan pembangunan nasional. Hal yang paling pokok diperhatikan agar hubungan kerja di setiap perusahaan dapat berjalan dengan baik, yaitu dalam suatu hubungan kerja perlu dilandasi sikap bersama. Dimana

antara pekerja dan pengusaha ikut memiliki, ikut memelihara dan mempertahankan serta senantiasa mawas diri.²³

2. Teori Kontrak

Istilah kontrak kerja sering juga diartikan sebagai perjanjian. Kedua istilah tersebut mengandung arti yang sama, yang intinya adalah para pihak yang bersepakat mengenai hal – hal yang diperjanjikan dan berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya, sehingga menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang bersangkutan.²⁴

Ketentuan mengenai perjanjian diatur dalam buku III KUHPerdara pasal 1313, suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu pihak lain atau lebih. Dari definisi tersebut bahwa hubungan antara dua belak pihak tersebut adalah hak dan kewajiban diantara para pihak tersebut dijamin oleh hukum. sahnya suatu perjanjian harus memenuhi empat unsur, seperti yang diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara, yaitu²⁵:

- a. Sepakat mereka yang mengikat dirinya,
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan,
- c. Suatu hal tertentu, dan
- d. Suatu sebab yang halal.

Syarat pertama dan kedua adalah mengenai subjeknya atau pihak – pihak dan perjanjian, sehingga disebut sebagai syarat subjektif,

²³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 37.

²⁴ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 81.

²⁵ *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata*

sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut dengan syarat objektif karena mengenai objek suatu perjanjian.

Terdapat bermacam – macam perjanjian, diantaranya adalah perjanjian kerja yang dalam Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai perjanjian antara pekerja dan pengusaha/pemberi perkerjaan yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²⁶ Perjanjian kerja merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan, jadi para pihak tidak dapat membuat perjanjian kerja yang menyimpang dari ketentuan peraturan Undang – Undang Ketenagakerjaan.²⁷

3. Asas Kepastian Hukum

Suatu perjanjian merupakan perwujudan hukum sehingga mengandung kepastian hukum. Hal ini tersirat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu, yaitu sebagai undangng-undang bagi para pihak.²⁸

4. Asas Moral

Asas ini dapat dijumpai dalam perbuatan sukarela dari seseorang seperti *zaakwaarneming* yang diatur dalam Pasal 1354 KUH Perdata. Begitu juga asas ini dapat ditemui dalam Pasal 1339 KUH Perdata yang memberi motivasi kepada pihak-pihak untuk

²⁶ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 110.

²⁷ Harjidan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 51.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 48.

melaksanakan perjanjian yang tidak hanya hal-hal dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga kebiasaan dan kepatutan (moral).²⁹

5. Asas Kepatutan

Asas ini dapat dijumpai dalam ketentuan Pasal 1339 KUH Perdata yang antara lain menyebutkan bahwa³⁰:

“perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang secara tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan”

Fungsi asas kepatutan dalam berkontrak sendiri dapat mengandung dua fungsi, yaitu³¹:

a. Fungsi melarang suatu isi kontrak yang bertentangan dengan asas kepatutan itu dilarang atau tidak dapat dibenarkan. Seperti halnya saat pinjam meminjam uang dengan bunga yang begitu tinggi karena bertentangan dengan asas kepatutan.

b. Fungsi menambah suatu isi kontrak dapat ditambah atau dilaksanakan asas kepatutan untuk mengisi kekosongan dalam pelaksanaan suatu kontrak, yang tanpa isian tersebut, maka tujuan dibuatnya kontrak tidak akan tercapai.

²⁹ *Ibid.*,

³⁰ *Ibid.*,

³¹ Muhammad Syafiuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatis, dan Praktek Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 2012), hlm. 102.

6. Hukum Ketenagakerjaan

Lavenbach berpendapat bahwa hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan.³² Dalam peraturan yang dimaksud untuk mengatur hubungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,
- b. Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional,
- c. Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- d. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- e. Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Peserta Jaminan Sosial,
- f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- g. Peraturan Menteri No. 03/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja Dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja.

³² R. Joni Bambang, *Hukum Kertenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 46.

F. Metode Penelitian

Metode berasal dari bahasa Yunani yaitu *methodos* yang berarti cara atau jalan. Jadi metode merupakan jalan yang berkaitan dengan cara kerja dalam mencapai sasaran yang diperlukan bagi penggunanya, sehingga dapat memahami objek sasaran yang dikehendaki dalam upaya mencapai sasaran atau tujuan pemecahan masalah. Penelitian adalah terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *research* yang berarti usaha atau pekerjaan untuk mencari kembali yang dilakukan dengan suatu metode tertentu dan dengan hati-hati, sistematis serta sempurna terhadap permasalahan, sehingga dapat digunakan untuk menyelesaikan atau menjawab problem atau masalahnya.³³

Jadi, inti dari metode penelitian dalam setiap penelitian adalah menguraikan tentang tata cara bagaimana suatu penelitian hukum itu dilakukan.³⁴ Agar mempermudah dalam mengarahkan metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini, maka penyusun menyajikan beberapa hal yang terkait seperti yang disebutkan di bawah ini:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dikategorikan penelitian lapangan atau *field research* yaitu penelitian yang dilakukan di kancah atau medan terjadinya gejala.³⁵ Penelitian ini menggunakan metode kolerasi yaitu metode yang menggabungkan antara variabel yang dipilih dan dijelaskan dan bertujuan untuk meneliti sejauh mana variabel pada

³³ Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 1.

³⁴ Bambang Waluyo, *Penelitian Dalam Praktik*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm. 17.

³⁵ M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 11.

satu faktor berkaitan dengan variabel yang lain.³⁶ Dalam menggunakan jenis penelitian lapangan atau *field research* dengan mengumpulkan data secara langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara.

2. Pendekatan

Jenis pendekatan yang digunakan oleh penulis adalah yuridis-empiris. Pendekatan yuridis-empiris merupakan pendekatan yang kaitannya sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku dalam hal penelitian ini adalah Undang-Undang serta bagaimana pelaksanaan penerapan aturan tersebut di lapangan.

3. Data dan Bahan

Sumber data dalam penulisan ini terbagi menjadi 2 (dua) komponen berupa data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Adapun sumber data primer dari penelitian ini meliputi hasil wawancara yang didapatkan dari penelitian lapangan.

Sumber data sekunder adalah sumber data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang diluar penyidik sendiri walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya merupakan data asli yang terlebih dahulu perlu diteliti keasliannya. Sumber data sekunder

³⁶ *Ibid.*, hlm. 23.

diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder biasanya terwujud data dokumentasi atau data laporan yang tersedia. Dalam penelitian ini dokumentasi merupakan data sekunder dan disamping itu dari literatur-literatur yang berkaitan seperti peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, atau internet yang mendukung penulisan skripsi ini.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penulisan skripsi berjudul “ANALISIS YURIDIS-EMPIRIS KEPEMILIKAN KONTRAK KERJA MENURUT UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS PT. BALE RAOS FUSION CABANG JOGJA CITY MALL)” maka, sistematika penulisan yang dipakai dan tersusun adalah sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah yang akan diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat atau kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian dan sistematika pembahasan yang menjelaskan gambaran umum penelitian yang akan dilakukan oleh penyusun.

Bab kedua, tinjauan teoritik tentang kontrak atau perjanjian kerja serta hal-hal yang berkaitan.

Bab ketiga, membahas terkait dengan gambaran umum tempat penelitian secara terperinci dan data mentah hasil dari penelitian seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Bab keempat, di dalam bab ini peneliti menyusun dan memaparkan hasil penelitian yang ada di lapangan dengan menganalisis data-data yang didapat dan mengkorelasikan dengan literatur yang berkaitan dengan tema penelitian.

Bab kelima, merupakan bab terakhir sekaligus bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dari analisis tersebut dengan disertai saran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan oleh penulis dan setelah dilakukan penelitian serta pembahasan oleh penulis tentang “Kedudukan Pekerja Harian Lepas di PT. Bale Catur Bogya cabang Jogja City Mall” maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengusaha wajib membuat perjanjian kerja kerja secara tertulis, namun perjanjian kerja di PT. Bale Catur Bogya dibuat secara tidak tertulis/lisan guna untuk menghemat waktu dan biaya.
2. Bentuk perjanjian lisan/tidak tertulis memunculkan ketidakjelasan hak dan kewajiban serta tanggungjawab para pekerja, seperti pembayaran gaji bagi pekerja harian lepas sering tertunda/tidak sesuai dengan yang diperjanjikan dan jenis pekerjaan yang sering berubah-ubah sehingga membuat pekerja harian lepas menjadi tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya, serta membuat kedudukan pekerja harian lepas menjadi lemah dimata hukum.
3. Bentuk perjanjian kerja harian lepas di PT. Bale Catur Bogya yang dibuat secara lisan tidak sesuai dengan peraturan yang ada, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengusaha wajib membuat perjanjian kerja kerja secara tertulis, bentuk perjanjian kerja yang tidak sesuai dapat

mengakibatkan tidak dapat terlaksananya perjanjian kerja tersebut karena masih memiliki status hukum tertentu. kemudian dalam KEPMEN No: KEP.100/MEN/VI2004 selain membuat perjanjian kerja secara tertulis pengusaha juga harus menyerahkan daftar nama pekerja pada instansi terkait, pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal tersebut dapat dikenakan sanksi administrasi.

B. Saran

Untuk PT. Bale Catur Bogya kedepannya dalam membuat perjanjian kerja harian lepas agar kedepannya dibuat secara tertulis, hal ini juga akan memberikan kepastian bagi pekerja menyangkut status, pekerjaan/jenis pekerjaan dan hak serta kewajibannya sebagai pekerja. Untuk kedepannya juga PT. Bale Catur Bogya diharapkan untuk menyerahkan daftar pekerja harian lepas kepada instansi terkait yakni Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta menambahkan nama pekerja harian lepas kedalam daftar nama pekerja yang diserahkan kepada Badan Penyelenggara jaminan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

A. Perundang – Undangan

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

KEPMEN No: KEP.100/MEN/VI2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

B. Buku

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*,
Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010.

Azikin, Zainal, dkk, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali, 2014.

Bambang, R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Budiono R. Abdul, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Indeks, 2011.

Damanik, Sehat, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2008.

Djumadi, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

Fuady, Munir, *Konsep Hukum Perdata*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.

Hadjon M, Pjillipus, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya:
Bina Ilmu, 1987.

Hardjoprajitno, Purbadi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Banten: Universitas
Terbuka, 2014.

Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*,

- Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Irsan, Koesparmono, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga, 2016.
- Khairandi, Ridwan, *Hukum Kontrak Indonesia dalam Perspektif Perbandingan (Bagian Pertama)*, Yogyakarta: FH UII Press, 2013.
- Manulang H, Sendjun, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Miru, Ahmadi, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.
- Pedoman Teoritik Penulisan Skripsi Mahasiswa*, Yogyakarta: Fakultas Syariah Press, 2009.
- Raharjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya, 2000.
- Rusli, Harjidan, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia, 2011.
- Satria, dkk, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Ditinjau Dari Peraturan Perundang – Undangan Di Indoneisa*”, Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar.
- Setiawan, I Ketut Oka, *Hukum Perikatan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2017.
- Soepomo, Imam , *Hukum perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1974.
- Subagyo, Joko, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermasa, 1979.
- Suryabrata, Sumardi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006.

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Syaifudin, Muhammad, *Hukum Kontrak Memaham Kontrak dalam Prerspektif Filsafat, Teori, Dogmatis, dan Praktek Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2012.

Uwiono, Aloysius, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Depok: Rajagrafindo, 2014.

Waluyo, Bambang, *Penelitian Dalam Praktik*, Jakarta: Sinar Grafika, 1996.

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

C. Lain - lain

<http://jateng.tribunnews.com/2017/08/02/data-terkini-jumlah-penduduk-indonesia-lebih-dari-262-juta-jiwa> (diakses pada tanggal 10 Mei 2018)

<https://bisnis.tempo.co/read/872547/angkatan-kerja-februari-2017-meningkat-sebanyak-13155-juta> (diakses pada tanggal 10 Mei 2018)

<https://yogyakarta.bps.go.id/pressrelease/2017/11/06/494/keadaan-ketenagakerjaan-yogyakarta-agustus-2017.html> (diakses pada tanggal 10 Mei 2018)

https://id.m.wikipedia.org/wiki/tenaga_kerja (diakses pada tanggal 10 Mei 2018)

<http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/peraturan-kerja-harian-atau-karyawan.html> (diakses pada tanggal 20 mei 2018)

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt51d291d7a6680/aturan-tentang-pekerja-harian-lepas> (diakses pada tanggal 20 mei 2018)

<http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/perjanjian-kerja.html> (diases pada tanggal 20 mei 2018)

<http://hukumindonesia-laylay.blogspot.co.id/2012/02/asas-asas-perjanjian.html> (diakses pada tanggal 19 mei 2018)

<http://ilmuef.blogspot.co.id/2015/11/asas-asas-dalam-hukum-perjanjian.html> (diakses pada tanggal 19 mei 2018)

<https://gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/kontrak-kerja> (diakses pada tanggal 20 mei 2018)

<http://www.sarjanaku.com/2012/12/pengertian-perjanjian-kerja-definisi.html> (diakses pada tanggal 20 mei 2018)

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt51d291d7a6680/aturan-tentang-pekerja-harian-lepas> (diakses pada tanggal 20 mei 2018)

<https://sciencebooth.com/2013/05/27/konsekuensi-hukum-akibat-tidak-terpenuhinya-persyaratan-perjanjian/> (diakses pada tanggal 20 november 2018)

<http://www.legalakses.com/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tidak-tertentu-pkwt/>

(diakses pada tanggal 29 Januari 2019)

<https://www.gadjian.com/blog/2018/01/26/perbedaan-pkwt-dan-pkwt-yang-wajib-diketahui-hr-infografis/>

(diakses pada tanggal 29 Januari 2019)



LAMPIRAN-LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp (0274)512840, Fax.(0274)545614
<http://syariah.uin-suka.ac.id> Yogyakarta 55281

Nomor : B-~~1526~~/Un.02/DS.1/PG.00/2 / 2019
Lampiran : 1 (satu) bendel
Hal : **Permohonan Izin Riset**

2 Juli 2019

Kepada

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa untuk kelengkapan penyusunan Skripsi dengan judul :

Kedudukan Pekerja Harian Lepas Menurut Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. Bale Catur Bogya Cabang Jogja City Mall)

Dapatlah kiranya Saudara memberi izin riset bagi mahasiswa kami :

Nama : Raka Handika
NIM : 13340071
Program Studi : Ilmu Hukum
Semester : XII
Alamat Asal : Desa Tegalrejo, Grabag, Purworejo
Alamat di Yogyakarta: -

Atas perkenan saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalau'alaikum Wr.Wb.

Tanda tangan diberi tugas

(Raka Handika)



a.n. Dekan,

Dekan Bidang Akademik

Tembusan:

- Dekan (sebagai laporan)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)512840, Fax.(0274)545614
<http://syariah.uin-suka.ac.id> Yogyakarta 55281

No. : B-1376/Un.02/DS.1/PN.00/05/2018
Hal : *Permohonan Izin Penelitian*

24 Mei 2018

Kepada
PT. Bale Catur Bogya Cabang Jogja City Mall
di. Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga sebagaimana yang tersebut di bawah ini :

No	Nama	NIM	JURUSAN
1.	Raka Handika	13340071	Ilmu Hukum

Untuk mengadakan penelitian di PT. Bale Catur Bogya (Cabang Jogja City Mall) guna mendapatkan data dan informasi dalam rangka Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) yang berjudul "Kedudukan Pekerja Harian Lepas Menurut Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. Bale Catur Bogya Cabang Jogja City Mall)"

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum wr.wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Tembusan :
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Lampiran I Dokumentasi wawancara di PT. Bale Catur Bogya Cabang Jogja City Mall





STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran II Curriculum Vitae**CURICULUM VITAE**

Nama : Raka Handika
Tempat/tanggal lahir : Bekasi, 18 September 1995
Alamat Yogyakarta : Gg. Ratih No. 14, Condong Catur, Sleman,
Yogyakarta
Alamat : Dusun I Rw 01/Rt 01, Desa Tegalrejo, Grabag,
Purworejo
No HP : 085878477xxx
Email : rakahandika18@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Iskandar
Ibu : Tumirah

Riwayat Pendidikan

TK : TK Mawar Putih
SD : SD Negeri Tegalrejo
SMP : SMP Negeri 7 Purworejo
SMA : SMA Negeri 8 Purworejo