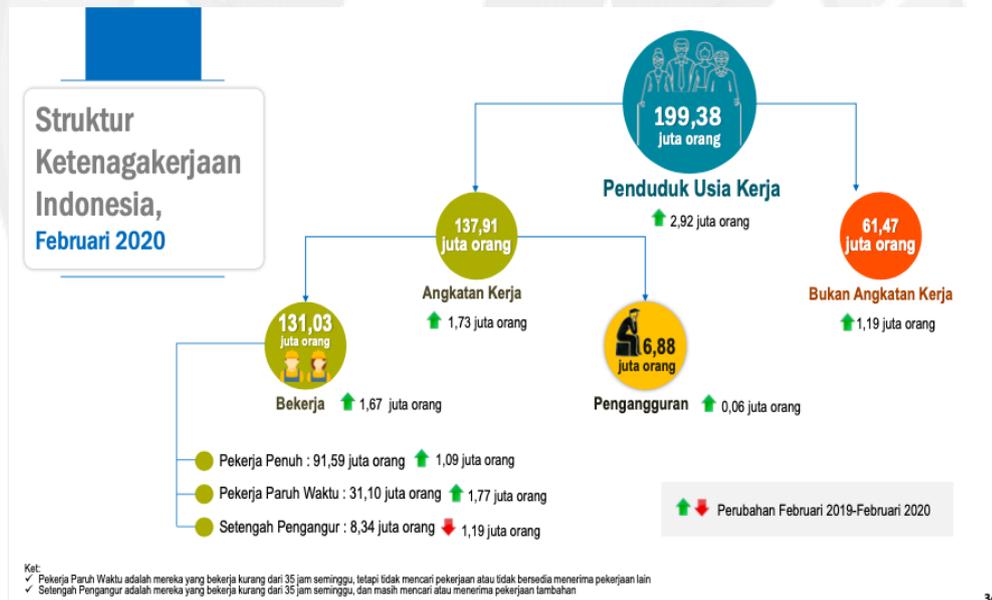


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keadaan tenaga kerja di Indonesia senantiasa relevan dan layak untuk dicermati. Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia memberitakan perubahan struktur ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019 – Februari 2020<sup>1</sup>. Penduduk usia kerja per Februari 2020 sebanyak 199,38 juta orang, atau meningkat 2,92 juta orang. Kategori Angkatan kerja: 137,91 juta orang, meningkat 1,73 juta orang. Adapun yang bekerja sebanyak 131,03 juta orang, meningkat 1,57 juta orang.



Gambar 1 : Struktur Ketenagakerjaan Indonesia, Februari 2020 (BPS, 2020)

<sup>1</sup> Angkatan kerja dengan status bekerja tersebut dibedakan menjadi tiga, yaitu: (i) Pekerja Penuh (91,59 juta orang, meningkat 1,09 juta orang); (ii) Pekerja Paruh Waktu (31,10 juta orang, meningkat 1,77 juta orang); dan (iii) Setengah Pengangur 8,34 juta orang, menurun 1,19 juta orang). Lihat: Badan Pusat Statistik, “Berita Resmi Statistik 5 Mei 2020”, hal. 34-49.

BPS membedakan antara Pekerja Paruh Waktu dan pekerja Setengah Menganggur. Pekerja Paruh Waktu adalah pekerja yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu, dan tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain. Sementara itu, pekerja Setengah Menganggur adalah pekerja yang juga bekerja kurang dari 35 jam seminggu, namun masih mencari atau menerima pekerjaan tambahan.<sup>2</sup>

Berdasarkan porsi penduduk usia kerja – khususnya Angkatan Kerja - yang demikian besar, maka berbagai aspek perlindungan hukum tenaga kerja perlu mendapat perhatian. Ketentuan normatif menyebutkan sedikitnya ada empat bentuk perlindungan hukum<sup>3</sup>. Pertama, perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja; Kedua, perlindungan keselamatan dan Kesehatan kerja; Ketiga perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh; Keempat, perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha.<sup>4</sup>

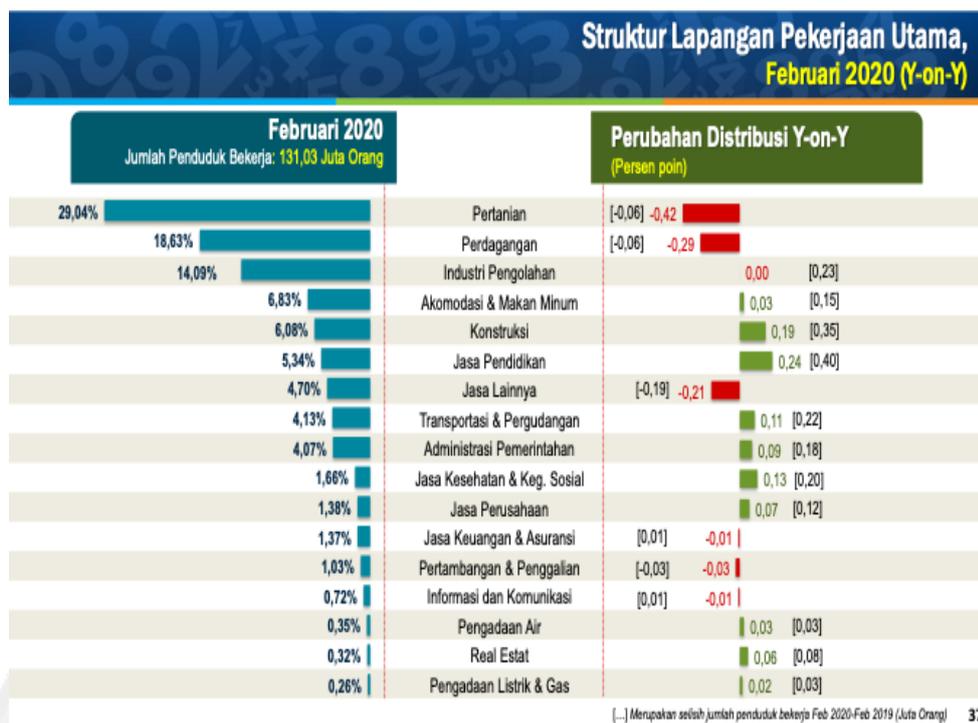
Hal menarik lainnya adalah korelasi antara jumlah pekerja dan upah per sektor. Data struktur lapangan pekerjaan utama Februari 2020 menunjukkan bahwa dari jumlah Penduduk Bekerja sejumlah 131,03 juta orang, ternyata pertanian menempati urutan pertama sebagai sektor yang porsi paling besar jumlahnya, yaitu 29,04%; sedangkan sektor pertambangan dan penggalian hanya 1,03%, pada urutan ke-13.

---

<sup>2</sup> Badan Pusat Statistik, *Ibid.*

<sup>3</sup> *Vide* Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

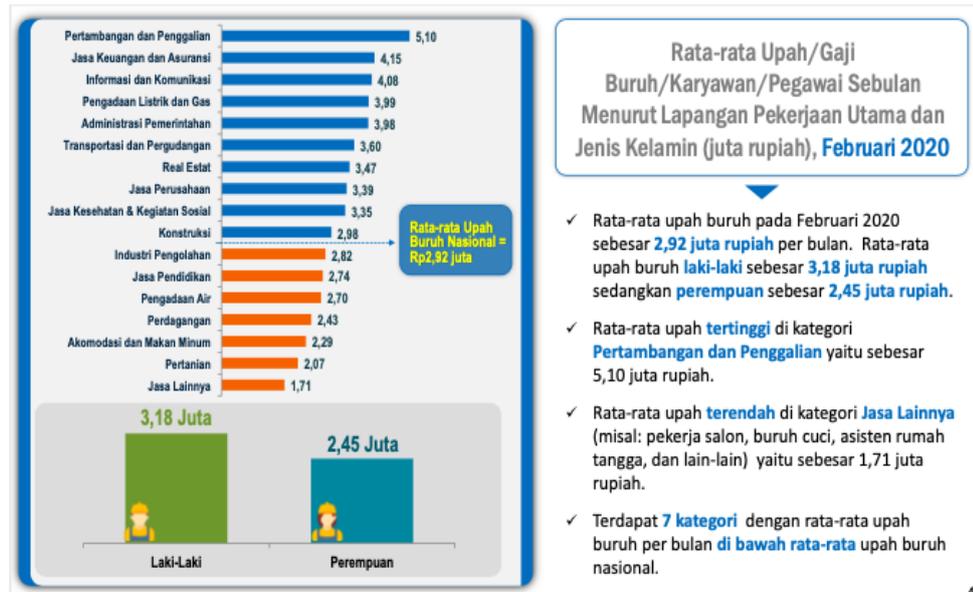
<sup>4</sup> *Vide* Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.



Gambar 2 : Struktur Lapangan Pekerjaan Utama, Februari 2020 (BPS, 2020)

Walaupun demikian, bila dilihat dari rata-rata upah/gaji per bulan menurut lapangan kerja utama, maka justru sektor pertambangan dan penggalian jauh lebih besar, yaitu Rp 5,1 juta pada urutan pertama; dibandingkan dengan sektor pertanian yang hanya Rp 2,07 juta pada urutan ke-16 dari total 17 sektor<sup>5</sup>. Adapun rata-rata upah buruh per Februari 2020 adalah Rp 2,92 juta per bulan. Beberapa lama resmi perusahaan minyak dan gas bumi di Indonesia juga menunjukkan lebih tingginya penghasilan pekerja di sektor tersebut. Sementara di bidang lainnya bervariasi dan cenderung di bawah nilai tersebut.

<sup>5</sup> Badan Pusat Statistik, *loc cit.*



Gambar 3 : Rata-rata Upah/Gaji Buruh/Karyawan menurut Lapangan Kerja Utama dan Jenis Kelamin, Februari 2020 (BPS, 2020)

Untuk keperluan analisis, ada beberapa penggolongan dan istilah yang perlu mendapat perhatian. BPS membedakan antara kategori pekerja formal dan pekerja informal; serta pekerja penuh dan pekerja tidak penuh (pekerja paruh waktu dan setengah menganggur)<sup>6</sup>.

KATEGORI PEKERJA	
FORMAL	INFORMAL
Berusaha dibantu buruh tetap; Buruh/karyawan	Berusaha Sendiri; Berusaha dibantu buruh tidak tetap; Pekerja Bebas; Pekerja keluarga (tidak dibayar).

Tabel 1 : Kategori Pekerja Formal dan Informal (BPS, 2020)

<sup>6</sup> Badan Pusat Statistik, *Ibid.*

Pekerja Bebas dalam kategori “Pekerja Informal” rentan mengalami eksploitasi sesama manusia. Selama ini perlindungan hukum bagi pekerja lepas sangat minim karena hanya diatur melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Padahal semua pekerja di Indonesia merupakan subjek yang harus dilindungi karena merupakan hak konstitusional Warga Negara Indonesia.

Di sisi lain, dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja berperan dan berkedudukan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan di Indonesia<sup>7</sup>. Karena itu diperlukan perlindungan terhadap tenaga kerja demi menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha<sup>8</sup>.

Sebelum menguraikan pemahaman istilah *freelance* secara umum, terlebih dahulu disampaikan catatan penting terkait dengan penempatan tenaga kerja menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia. Penempatan tenaga kerja dalam hal ini pengaturannya terdapat dalam dua undang-undang terpisah. Ketentuan tentang penempatan tenaga kerja di dalam negeri sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sementara itu tentang penempatan tenaga kerja di luar negeri sesuai dengan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang

---

<sup>7</sup> Bagian Konsideran huruf (a) sampai dengan (d) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN RI 2003-39; TLN RI 4279).

<sup>8</sup> *Ibid.*

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU 18/2017)<sup>9</sup>. Inti bagian Penjelasan umumnya adalah juga untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

Sebelumnya telah ada Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri yang secara sistemik belum memenuhi kebutuhan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI). UU 39/2004 menggunakan istilah TKI, bukan PMI. Sistemik dimaksud adalah pengaturan pembagian tugas dan wewenang antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan swasta secara proporsional. Perubahan mendasar UU 39/2004 yang dicabut oleh UU 18/2017 adalah dibentuknya suatu Undang-undang yang baru yang menitikberatkan pengaturan pada Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Adapun badan dimaksud selanjutnya dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia; disingkat BP2MI<sup>10</sup>. Dalam lamannya, BP2MI mengusung visi: "... mewujudkan pelindungan Pekerja Migran Indonesia guna meningkatkan kesejahteraan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya, dalam mendukung

---

<sup>9</sup> Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (LN RI 2017-242; TLN 6141) merupakan amanat dari Pasal 34 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa: "Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang."

<sup>10</sup> Amanat dari UU 18/2017 adalah pembentukan BP2MI menggantikan BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). BNP2TKI lahir pada tahun 2004 sebagai amanat dari Pasal 94 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Lihat: <https://bp2mi.go.id/profil-sejarah>> diakses 12-Oct-2020.

Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong-royong”<sup>11</sup>. Adapun misinya adalah: (i) memberikan dukungan teknis dan administrasi serta analisis yang cepat, akurat dan responsif untuk keperluan pengambilan kebijakan penyelenggaraan pemerintah negara; (ii) memberikan dukungan teknis dan administrasi dalam penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia; (iii) menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang pengawasan, administrasi umum, informasi, dan hubungan kelembagaan; dan (iv) meningkatkan kualitas SDM dan prasarana BP2MI<sup>12</sup>. Singkatnya, BP2MI mengutamakan perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya pada saat sebelum, selama, dan setelah bekerja. Selain itu, BP2MI juga meningkatkan Pekerja Migran Indonesia terampil dan profesional serta memerangi sindikasi penempatan yang non-prosedural.<sup>13</sup> Inilah tema besar perlindungan PMI yang menjadi arah kebijakan BP2MI.

Secara normatif, perlindungan pekerja Indonesia mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Perubahan pengaturannya adalah dengan memperkuat peran dan fungsi Pemerintah dan Pemerintah Daerah. Keterbatasan Pemerintah dalam menangani masalah-masalah pelik ketenagakerjaan juga menjadi perhatian. Bentuk nyatanya adalah pembentukan badan khusus langsung di bawah Presiden. Contohnya BP2MI yang menggantikan BNP2TKI.

---

<sup>11</sup> <https://bp2mi.go.id/profil-visimisi>> diakses 12-Oct-2020.

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> <https://bp2mi.go.id/profil-sejarah>> *loc cit.*

Secara teori, sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia meliputi substansi dalam peraturan perundang-undangan, struktur dan institusi atau badan penegak hukum, serta budaya hukum. Harapannya sistem perlindungan pekerja dapat berperan secara optimal, baik bagi pekerja berstatus pekerja tetap ataupun *freelance* yang ditempatkan di dalam dan luar negeri<sup>14</sup>.

Selanjutnya mengenai istilah pekerja bebas dalam Bahasa Inggris disebut *freelance*; sebagai sebutan jenis pekerjaan bila seseorang mendapatkan penghasilan tanpa terikat hubungan kerja dengan majikan secara jangka panjang<sup>15</sup>. Walaupun dalam perkembangannya sekarang dalam era *disruptive*, jenis pekerjaan *freelance* lebih banyak peminatnya.

Dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, hal ini terkait dengan dua jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). UU 13/2003 (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) mendefinisikan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu (*vide* Pasal 1 angka (1)). PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap (*vide* Pasal 1 angka (2)).

---

<sup>14</sup> Secara lebih teknis penempatan PMI diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

<sup>15</sup> Kata benda *freelance*: “a person who pursues a profession without a long-term commitment to any one employer”. Lihat: [www.merriam-webster.com/dictionary/freelance](http://www.merriam-webster.com/dictionary/freelance)>

Karena itulah maka pemahaman mengenai *freelance* menjadi penting. Bila *freelance* diartikan sebagai pekerja paruh waktu, maka secara umum lebih sesuai dianggap sebagai PKWT. Sementara itu bila *freelance* diartikan sebagai pekerjaan bebas, maka perjanjiannya lebih dipahami sebagai bukan perjanjian kerja yang tunduk pada peraturan ketenagakerjaan di Indonesia.

Selain itu UU Ketenagakerjaan juga mengatur tentang Perjanjian Kerja Harian atau Lepas secara umum (*vide* BAB V, Pasal 10 ayat (1) dan (2)); yang mana dikecualikan dari ketentuan PKWT pada umumnya (*vide* Pasal 11).

#### Pasal 10

- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas;
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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.

Namun kita juga perlu melihat ketentuan perpajakan, di mana istilah “pekerjaan bebas” didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh orang pribadi yang mempunyai keahlian khusus sebagai usaha untuk memperoleh penghasilan yang tidak terikat oleh suatu hubungan kerja. Tenaga ahli yang melakukan pekerjaan bebas dimaksud terdiri dari pengacara, akuntan, arsitek, dokter, konsultan, notaris, penilai, dan aktuaris.

Kembali ke sektor minyak dan gas bumi yang masih menjadi primadona di Indonesia, maka aspek legal terkait ketentuan *freelance* dalam hal ini menarik untuk dikaji secara lebih detail. Secara hirarkis undang-undang yang mengatur pertambangan minyak dan gas bumi di Indonesia – yaitu Undang-undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi; berbeda dengan ketentuan pertambangan mineral dan batubara (Undang-undang Nomor 4 Tahun 2009 *jo.* Undang-undang Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara).

Walaupun kedua undang-undang tersebut mengatur tentang kegiatan usaha pertambangan, namun kedua jenis usaha tersebut berbeda<sup>16</sup>. Sedikitnya ada enam perbedaan pokok yang relevan.

<b>PERTAMBANGAN UMUM</b>	<b>PERTAMBANGAN MIGAS</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Izin;</li> <li>2. Pengajuan oleh calon pemilik izin;</li> <li>3. Tidak membedakan operasi hulu-hilir;</li> <li>4. Pengawasan oleh Dirjen Pertambangan dan Mineral;</li> <li>5. Bertindak atas nama PT <i>private</i>;</li> <li>6. Tidak ada prosedur anggaran.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kontrak (hulu);</li> <li>2. Tender Wilayah;</li> <li>3. Ada pembagian operasi Hulu-Hilir;</li> <li>4. Pengawasan dan pengendalian oleh SKK MIGAS (hulu) dan regulator oleh Dirjen BPH MIGAS (hilir);</li> <li>5. Bertindak atas nama SKK MIGAS;</li> <li>6. Wajib menyampaikan WP&amp;B setiap tahun.</li> </ol>

Tabel 2 : Perbedaan Pertambangan Umum dan Pertambangan Migas.

<sup>16</sup> Makky Ananda, “Perbandingan Dasar Hukum Pertambangan dan Hukum Migas”, materi webinar Persatuan Kuasa Hukum Pertambangan Indonesia (PERKHAPI) – Justitia Training Centre, 19 September 2020.

Selain itu, secara teknis operasional ada lima perbedaan tambahan. Pertama, perusahaan pertambangan umum bisa menjual langsung hasil produksi; sedangkan produksi perusahaan migas masih milik negara. Kedua, investasi perusahaan pertambangan umum merupakan proses biasa melalui BKPM; sedangkan perusahaan migas di sektor hulu merupakan bentuk lain dari investasi asing di mana Bentuk Usaha Tetap (BUT) atau langsung melalui *Production Sharing Contract (PSC) Agreement* dengan SKK MIGAS; untuk sektor hilir tetap melalui prosedur BKPM. Ketiga, pengadaan barang dan jasa perusahaan pertambangan umum bisa dilakukan sendiri; sedangkan pada perusahaan migas harus berdasarkan peraturan PTK SKK MIGAS. Keempat, perusahaan pertambangan umum bisa memiliki asset; sedangkan aset perusahaan migas merupakan milik negara. Kelima, perusahaan pertambangan umum cenderung lebih pasti; sedangkan perusahaan migas cenderung mengalami ketidakpastian (*uncertainty*), terutama dalam menentukan cadangan sumber daya alam.<sup>17</sup>

Peraturan perundang-undangan usaha di bidang Migas secara umum adalah Undang-undang Nomor 22/2001 tentang Minyak dan Gas Bumi. Undang-undang ini telah beberapa kali diuji materi (*judicial review*) ke Mahkamah Konstitusi<sup>18</sup>. Ketentuan tentang usaha hulu secara lebih teknis diatur dalam: Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 42/2002, PP 35/2004, PP 34/2005, PP 55/2009, dan Peraturan Presiden Nomor 9

---

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> Lihat: Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Perkara Nomor 002/PUU-I/2003 dan Nomor 036/PUU-X/2012.

tahun 2013 yang merupakan tindak-lanjut putusan MK Nomor 36/PUU-X/2012. Lalu untuk usaha hilir sedikitnya ada empat Peraturan Pemerintah yang masih berlaku, yaitu: (i) PP 67/2002; (ii) PP 36/2004; (iii) PP 30/2009, dan (iv) PP/2012; khusus untuk PT PERTAMINA (Persero)<sup>19</sup> diatur dalam PP 31/2003.



Gambar 4 : Peraturan Perundang-undangan Migas di Indonesia.

<sup>19</sup> Nama “Pertamina” mengalami dua kali perubahan. Awalnya bernama PN Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Nasional (1968-1971); berubah menjadi Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara (1972-2003). Nama resminya sekarang adalah PT Pertamina (Persero). Berdiri sejak 10 Desember 1957 dan bergerak di bidang industri minyak dan gas bumi. Satu-satunya BUMN yang mengelola minyak dan gas bumi di Indonesia dari hulu hingga hilir. Lihat juga: <https://www.pertamina.com/>> diakses 12-Oct-2020.

Dengan demikian, sebagai suatu usaha yang mengelola sumber daya alam, maka berbagai bidang hukum berkaitan dengan industri migas; termasuk juga Hukum Kontrak dan Hukum Ketenagakerjaan<sup>20</sup>. Terkait dengan risiko bisnis yang demikian besar karena unsur ketidakpastian (*business uncertainty*), maka berbagai upaya dilakukan oleh manajemen perusahaan. Contohnya adalah dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana sebagian *job desk* dialihkan ke perusahaan lain melalui mekanisme alih daya atau *outsourcing*.

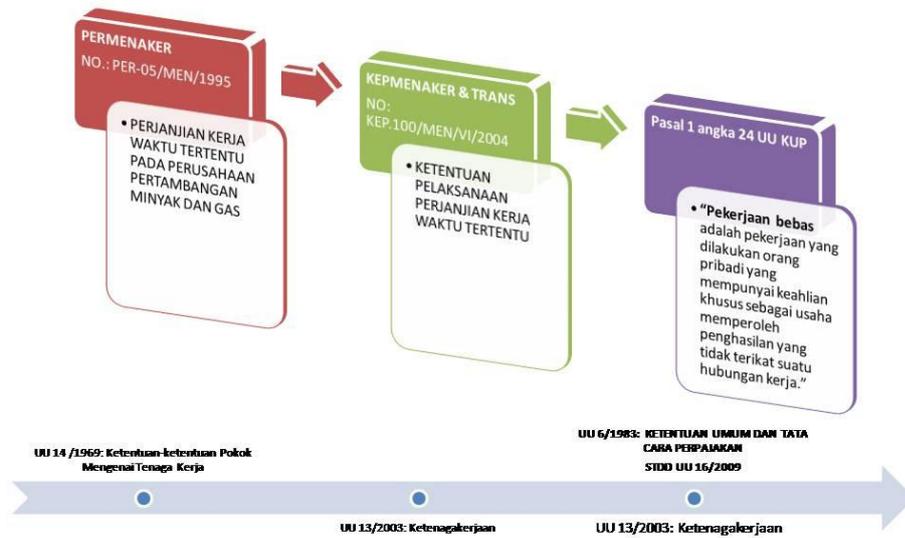
Khusus mengenai PKWT sektor migas pernah terbit Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1995 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas. Peraturan ini terbit sebelum berlakunya Undang-undang Ketenagakerjaan (UU 13/2003).

Kemudian setelah berlakunya UU Ketenagakerjaan, maka terbit Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Artinya, sektor migas mempunyai karakteristik khusus yang berhubungan dengan pekerja *freelance* sehingga perlu pengaturan khusus.

---

<sup>20</sup> Berbagai hukum terkait industri migas di Indonesia: Hukum Lingkungan, Hukum Kontrak, Hukum Ketenagakerjaan, Hukum Pajak, Hukum Anti Korupsi, Hukum Pengadaan Barang dan Jasa, Hukum Pengangkutan, Hukum Pertanahan, Hukum Perkapalan, Hukum Hak Kekayaan Intelektual, dan Hukum Penyelesaian Sengketa melalui Litigasi dan Non-litigasi (Arbitrase).

## Ketentuan *Freelancer* Migas di Indonesia



Gambar 5 : Ketentuan Freelance Migas di Indonesia.

Namun demikian, perlu juga memperhatikan bentuk-bentuk perjanjian kerja *freelance* dalam praktik hubungan hukum antara para *stakeholders*, khususnya pekerjaan jasa eksplorasi minyak dan gas bumi di Indonesia. Salah satu pekerjaan dimaksud adalah jasa penelitian lumpur atau *mud logging* di sebuah *service company oil and gas*, PT GI<sup>21</sup>.

Pengeboran minyak kadang kala memiliki kontrak kerja dengan klien yang cukup singkat, sehingga menjadikan PT. GI memerlukan pula sumber daya manusia yang tidak menjadi tanggungan Perusahaan seutuhnya (*freelance*). Para *freelance* ini diberikan kontrak kerja sebagai vendor

<sup>21</sup> PT GI merupakan cabang dari perusahaan internasional, yang mana perusahaan ini bergerak di bidang jasa penelitian lumpur. PT GI juga memiliki beberapa cabang perusahaan di beberapa negara, seperti Singapura, Malaysia, Dubai, dan negara lainnya. Untuk penelitian ini, PT GI bersedia memberikan contoh kontrak kerja untuk Penulis teliti dan juga memberikan beberapa data sebagai acuan dalam Penelitian ini. Lihat juga: <https://www.geolog.com/our-company/company-overview>> diakses 10-Oct-2020.f

pemberi jasa untuk beberapa pekerjaan yang biasanya bersifat sebentar. Lain halnya dengan karyawan yang memiliki tunjangan kesehatan maupun pensiun. Para *freelance* ini dianggap sebagai vendor yang menyediakan jasanya sehingga harus memiliki perlindungan keamanan diri sendiri, seperti asuransi serta jaminan lainnya.

Sebagai salah satu perusahaan internasional yang bekerja pada linier migas, PT. GI menyediakan jasa analisa lumpur di mana *crew* Perusahaan akan bertugas langsung di pengeboran (Rig). Pengeboran minyak dapat dilakukan di mana saja baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan kontrak dengan klien. Dalam hal ini, maka PT. GI memerlukan juga karyawan yang dapat bekerja *overseas* (di luar negeri) untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya. Pada beberapa tahun terakhir ini, PT. GI sering mengirimkan *crew* Indonesia untuk berpartisipasi pada pengeboran luar negeri. *Crew* yang dikirimkan adalah karyawan tetap dengan penambahan perjanjian kerja. Dengan demikian, jasa mud logging PT GI menggunakan *crew* untuk lokasi pengeboran minyak di dalam negeri yang berstatus *freelance* dan di luar negeri dengan status pekerja tetap.

Berdasarkan uraian di atas, maka Penulis memandang perlu untuk melakukan penelitian hukum mengenai perjanjian *freelance mud logging* sebagai suatu kegiatan eksplorasi penambangan minyak dan gas bumi ditinjau menurut hukum perdata di Indonesia. Topik *freelance* telah beberapa kali dibahas dalam penelitian-penelitian sebelumnya, namun fokus dan tinjauan hukumnya berbeda. Penelitian oleh Yofriko Sundalangi (2017)

meneliti status *freelance* pada bidang *advertising* dan dealer motor<sup>22</sup>. Pada tahun 2019, Rahmat Hisyam Pamady juga melakukan penelitian tentang hubungan hukum *freelance*, namun fokus utamanya adalah hubungan hukum antara *freelance* dengan para pihak dalam situs web pasar kerja *online*<sup>23</sup>. Sebelumnya Fadiza Rianty (2015) juga menyusun mengenai *freelance*, namun fokus penelitiannya adalah tentang pertanggungjawaban notaris terhadap Tindakan hukum karyawan *freelance* notaris<sup>24</sup>.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan perjanjian *freelance* pada perusahaan jasa *mud logging* minyak dan gas bumi menurut hukum perdata di Indonesia?
2. Bagaimana penerapan perjanjian kerja *mud logging* sebagai salah satu pendukung pelaksanaan eksplorasi minyak dan gas bumi, baik untuk pekerja lokal maupun pekerja migran?

---

<sup>22</sup> “*Tinjauan Yuridis Pekerja Freelance berdasarkan Prinsip Keadilan*”; Program Studi Kenotariatan, 2017, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar; [http://digilib.unhas.ac.id/uploaded\\_files/temporary/DigitalCollection/ODkxZGUzZGE4MmM1NzJIOWI2ZTIINjRINDE5YmEyNDNkZDg0MzM1NQ==.pdf](http://digilib.unhas.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/ODkxZGUzZGE4MmM1NzJIOWI2ZTIINjRINDE5YmEyNDNkZDg0MzM1NQ==.pdf)> diakses 12-Oct-2020.

<sup>23</sup> “*Tinjauan Yuridis Hubungan Hukum antara Freelance dengan Para Pihak dalam Situs Web Pasar Kerja Online (Studi Kasus pada Situs Web Sribulancer.com)*”; Skripsi, 2019, Universitas Gajah Mada Jogjakarta; <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/168043>> diakses 12-Oct-2020.

<sup>24</sup> “*Pertanggungjawaban Notaris terhadap Tindakan Hukum yang dilakukan Karyawan Freelance Notaris (Studi Kasus Putusan Majelis Pengawas Wilayah Notaris Provinsi DKI Jakarta Nomor: 01/Pts/Mj.PWN.Prov.DKI Jakarta/I/2015)*”, Tesis, 2015, [http://lib.ui.ac.id/file?file=pdf/abstrak/id\\_abstrak-20433304.pdf](http://lib.ui.ac.id/file?file=pdf/abstrak/id_abstrak-20433304.pdf)> diakses 12-Okt-2020.

### 1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan perjanjian *freelance* dan pekerja migran pada Perusahaan penyedia jasa *mud logging* minyak dan gas bumi di Indonesia;
2. Menelusuri dan menganalisis berbagai isu hukum terkait dengan penerapan perjanjian kerja *mud logging*, baik untuk pekerja lokal maupun pekerja migran;

### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dilihat dari dua segi, yaitu segi keilmuan dan segi praktis.

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian tentang perjanjian *freelance* dalam pekerjaan *mud logging* secara teoritis diharapkan dapat memberikan suatu cara pandang yang berbeda demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan hukum perjanjian, serta hukum perjanjian kerja pada khususnya.

#### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran praktis sekaligus masukan bagi Pemerintah, Pengusaha, dan Pekerja yang menjadi pemangku kepentingan (*stakeholders*) dalam perjanjian kerja *freelance* untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

## **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang menggambarkan isi tulisan ini dibagi dalam lima bab, yang masing-masing bab berisi tentang:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang permasalahan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan pada umumnya dan perjanjian kerja freelance mud logging pada perusahaan jasa eksplorasi pertambangan minyak dan gas bumi di Indonesia. Kemudian diuraikan mengenai rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika yang digunakan dalam penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan landasan teori dan landasan konseptual. Landasan teori berisi teori-teori hukum terkait dengan tujuan hukum (*rechtsidee*) yang utama, yaitu berbagai teori keadilan yang relevan dengan ketenagakerjaan. Teori Hukum Perjanjian juga merupakan “pisau bedah” untuk menganalisis dan menemukan jawaban atas rumusan masalah yang diangkat. Adapun landasan konseptual berisi konsep-konsep hukum terkait dengan norma-norma hukum ketenagakerjaan, termasuk namun tidak terbatas pada hukum perjanjian dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata), konsep-konsep dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai pengertian penelitian, jenis penelitian, tipe penelitian, pendekatan masalah, metode pengumpulan data, metode pengelolaan data, dan analisis data dalam penelitian ini.

### **BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS**

Bab ini membahas dan menganalisis mengenai pengaturan serta implementasi perjanjian kerja *freelance* dan pekerja tetap *mud logging* di Indonesia. Selain substansi pengaturan yang terkait, pada bab ini juga akan menguraikan penerapannya dalam perjanjian jasa *mud logging*, yaitu perjanjian *mudlogger* (MLD) dan perjanjian *sample catcher* (SC) di PT GI sebagai penyedia jasa penelitian lumpur dalam rangka eksplorasi minyak dan gas bumi di Indonesia. Hasil pembahasan dan analisis menguraikan seluruh rumusan masalah secara sistemik, bukan hanya secara substansi melainkan juga secara struktur penegakan hukum – asas, lembaga dan proses - terkait serta budaya hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini terdiri dari sub bab Kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah sekaligus rangkuman keseluruhan hasil penelitian ini. Dilanjutkan dengan saran-saran yang ditujukan kepada Pemerintah, legislator, dan aparat penegak hukum serta seluruh pengembang profesi hukum dan masyarakat terkait ketenagakerjaan.