

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena live streaming yang dilakukan *host live* di TikTok hingga larut malam, menjadi isu yang perlu mendapat perhatian dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Aktivitas ini sering dilakukan karena tuntutan Perusahaan dalam menjaga popularitas aplikasi dan menarik pengguna, namun di sisi lain berpotensi menimbulkan beban kerja berlebihan bagi *host live*. Jam kerja yang melampaui batas normal sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) *juncto* Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dapat mengakibatkan terganggunya Kesehatan fisik dan mental pekerja. Hak pekerja untuk memperoleh waktu istirahat yang layak, perlindungan keselamatan kerja, serta upah lembur yang sesuai standar merupakan bagian penting dari perlindungan tenaga kerja. Persoalan ini menarik untuk dikaji karena menunjukkan adanya potensi pelanggaran prinsip keadilan dan perlindungan kerja, khususnya terkait dengan hak-hak *host live* dalam industri digital yang berkembang pesat. Penelitian hukum terhadap *host live* di tiktok yang melakukan live streaming pada Tengah malam serta implikasinya terhadap praktik ketenagakerjaan di Indonesia¹.

¹ Anhar, Dzacky Agustian, dan Shelly Kurniawan. "Ketidakpastian Hukum dalam Kembalinya Tiktok Shop Sebagai Platform Social Commerce di Indonesia". UNES Law Review 6, No. 3 (2024): 8963-8976. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i3>.

Jam kerja di Indonesia telah diatur secara khusus dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 UU Ketenagakerjaan, yang mewajibkan setiap pengusaha melaksanakan ketentuan mengenai waktu kerja. Regulasi mengenai ketenagakerjaan ini dipertegas pula dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang mencakup berbagai aspek, antara lain jam kerja, keselamatan kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja, upah, pesangon, pemutusan hubungan kerja, cuti, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan hubungan kerja baik di dalam maupun luar negeri. Tujuan utama dari pengaturan ini adalah untuk menciptakan kesejahteraan pekerja sekaligus menjaga dalam dunia kerja. Secara umum, ketentuan waktu kerja diatur dalam dua sistem, yaitu tujuh jam kerja per hari atau empat puluh jam kerja per minggu untuk lima hari kerja. Kedua sistem tersebut menegaskan bahwa batas maksimal jam kerja adalah empat puluh jam dalam satu minggu, dan apabila melebihi ketentuan tersebut maka waktu kerja tambahan dikategorikan sebagai lembur yang harus dibayarkan kepada pekerja sebagai hak yang dilindungi undang-undang².

Meskipun demikian, pengaturan mengenai kapan jam kerja dimulai dan berakhir tidak diatur secara rigid dalam undang-undang, melainkan harus dituangkan secara jelas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sesuai dengan kebutuhan masing-masing pihak. Namun, ketentuan tersebut tidak berlaku bagi beberapa sektor pekerjaan yang sifatnya terus-menerus dan tidak

² Sephia Putri, A., & Suartini, S. (2025). Tanggung Jawab Mitra dalam Perhitungan Jam & Upah Lembur Karyawan Perusahaan Alih Daya Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan PHK. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 5(4), 3210–3218. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i4.4395>

dapat dihentikan, sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 233 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus. Beberapa bidang yang termasuk di dalamnya antara lain jasa Kesehatan, transportasi, perbaikan alat transportasi, usaha pariwisata, jasa pos dan telekomunikasi, penyediaan tenaga listrik, air bersih, bahan bakar minyak dan gas, usaha ritel dan pusat perbelanjaan, media massa, pengamanan, Lembaga konservasi, serta pekerjaan yang apabila dihentikan dapat mengganggu proses produksi atau merusak bahan. Dengan demikian, meskipun sektor-sektor tersebut tidak mengikuti ketentuan jam kerja umum sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja, setiap kelebihan jam kerja yang dilakukan tetap harus dihitung sebagai lembur dan wajib dibayarkan oleh pengusaha sebagai bentuk perlindungan terhadap hak pekerja³.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur perlindungan terhadap *host live* terkait jam kerja malam?
2. Bagaimana tanggung jawab aplikasi TikTok dan pemberi kerja dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi *host live* yang diwajibkan melakukan *live streaming* pada tengah malam?

³ Amri, A., & Legsa, N. R. (2021). Analisis Maqasid Al-Syari'ah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi Keluarga Karyawan. *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 10(1), 75–96. <https://doi.org/10.14421/sh.v10i1.2343>

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia terkait perlindungan jam kerja dan hak-hak pekerja yang bekerja pada malam hari.
2. Mengkaji tanggung jawab aplikasi TikTok dan pemberi kerja dalam memberikan perlindungan hukum kepada *host live* yang melakukan live streaming tengah malam.

D. Orisinalitas Penelitian

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kajian mengenai host live streaming TikTok Shop telah dilakukan dari berbagai perspektif, namun masih menyisakan celah penelitian yang signifikan. Penelitian oleh Fitria Amesti Wulandari dan Andi Sitti Ainy Nur Alifah (2025) mengkaji pemenuhan hak pekerja host live streaming dalam kerangka ekonomi gig dengan pendekatan hukum empiris. Hasilnya menegaskan bahwa host live streaming dikategorikan sebagai *gig worker* yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan dan agensi, namun pemenuhan hak ketenagakerjaan belum optimal. Meskipun demikian, penelitian tersebut masih bersifat umum dalam membahas hak-hak pekerja dan belum secara spesifik menyoroti kewajiban kerja live streaming pada jam tengah malam serta dampaknya terhadap jam kerja, kesehatan pekerja, dan hak normatif sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Penelitian Via Aprilia dan Muhammad Chairul Huda (2023) menitikberatkan pada aspek pengupahan host live streaming TikTok Shop dengan menggunakan

perspektif teori relasi kuasa Michel Foucault dan pendekatan hukum ekonomi syariah melalui akad ijarah al-amal. Penelitian ini mengungkap adanya ketimpangan relasi kuasa antara pemilik toko dan host dalam penentuan sistem kerja dan upah, serta menunjukkan bahwa prinsip keadilan belum sepenuhnya terpenuhi. Namun demikian, fokus penelitian tersebut terbatas pada sistem pengupahan dan tidak membahas kewajiban kerja malam hari maupun aspek perlindungan hukum ketenagakerjaan nasional yang berkaitan dengan jam kerja dan kesehatan pekerja, yang menjadi perhatian utama dalam penelitian ini.

Penelitian Kamillia Lathifah Ahmad dkk. (2025) mengkaji perlindungan hukum terhadap hak cipta konten kreator di era digital melalui aplikasi TikTok dengan pendekatan yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif regulasi hak cipta di Indonesia telah memadai, tetapi implementasinya masih lemah. Meskipun relevan dalam konteks platform digital, penelitian ini tidak menempatkan host live streaming sebagai subjek hubungan kerja dan tidak mengkaji aspek ketenagakerjaan. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan penulis memiliki kebaruan karena secara khusus menelaah perlindungan hukum terhadap host live streaming TikTok Shop yang diwajibkan melakukan live streaming pada jam tengah malam, dengan menitikberatkan pada implikasinya terhadap jam kerja, kesehatan, dan pemenuhan hak normatif pekerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia.

E. Kajian Teori

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu ikatan hukum antara pemberi kerja dan pekerja yang terbentuk berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, perintah, serta upah sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Dalam konteks ketenagakerjaan modern, hubungan kerja tidak hanya dipahami sebagai interaksi transaksional antara dua pihak, tetapi juga sebagai relasi profesional yang mengandung hak, kewajiban, perlindungan, dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh keduanya demi menjaga keberlangsungan kegiatan usaha dan kesejahteraan pekerja. Hubungan kerja memiliki dasar hukum yang jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan berbagai regulasi turunannya, yang menekankan pentingnya menciptakan keadilan, kepastian hukum, serta keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak fundamental pekerja. Dalam praktiknya, hubungan kerja terbentuk melalui perjanjian kerja tertulis ataupun lisan, yang umumnya mengatur aspek seperti jenis pekerjaan, waktu kerja, besaran upah, jangka waktu perjanjian, fasilitas, serta mekanisme penyelesaian perselisihan⁴.

Hubungan kerja juga mencakup dimensi sosial-psikologis yang mencerminkan interaksi sehari-hari di lingkungan kerja, termasuk komunikasi, koordinasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan iklim kerja yang memengaruhi produktivitas serta loyalitas pekerja⁵. Dalam perkembangan industri

⁴ Dahlia Eka Widiasti. (2023). Analisis Tanggung Jawab Hukum Terhadap Pelaksanaan Kerja Sistem Kontrak Antara Pt. Telkom Akses Bogor. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.

⁵ Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43-59. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.212>

yang semakin kompleks, hubungan kerja kini menghadapi tantangan akibat transformasi digital, adanya pekerja gig economy, fleksibilitas kerja jarak jauh, serta perubahan pola produksi yang menuntut adaptasi regulasi dan mekanisme pengawasan baru. Oleh karena itu, pengaturan hubungan kerja harus mempertimbangkan dinamika ekonomi dan teknologi guna memastikan bahwa pekerja tetap mendapat perlindungan memadai tanpa menghambat inovasi dan efisiensi perusahaan. Pada akhirnya, hubungan kerja bukan hanya kesepakatan formal antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga sebuah sistem yang harus dikelola secara adil, profesional, dan berkelanjutan demi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, aman, dan harmonis⁶.

2. Pekerja

Pekerja adalah individu yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dari pemberi kerja atas jasa, tenaga, atau keterampilan yang diberikan dalam suatu hubungan kerja, baik yang bersifat tetap, kontrak, paruh waktu, maupun bentuk pekerjaan lainnya sesuai perkembangan ketenagakerjaan modern. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, pekerja memiliki kedudukan penting sebagai subjek yang harus memperoleh perlindungan penuh dalam rangka mewujudkan kesejahteraan, penghidupan yang layak, dan jaminan atas seluruh hak dasar mereka sebagai bagian dari masyarakat produktif. Peran pekerja sangat vital dalam kegiatan

⁶ Donni Lukman Dibyana, E. A. P. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pelanggaran Waktu Kerja Lembur Sopir. 17, 804–823.

ekonomi karena mereka menjalankan fungsi operasional, teknis, administratif, hingga manajerial yang menentukan keberhasilan perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi⁷. Pekerja juga memiliki karakteristik yang beragam, mulai dari tingkat pendidikan, pengalaman, keterampilan, kompetensi, hingga latar belakang sosial-budaya, yang memengaruhi pola kerja, produktivitas, serta kebutuhan perlindungan masing-masing⁸.

Dalam perkembangan global saat ini, definisi pekerja mengalami perluasan akibat transformasi digital dan munculnya jenis pekerjaan baru seperti freelancer digital, pekerja platform, remote worker, hingga tenaga lepas yang tidak selalu bekerja dalam pola hubungan kerja tradisional. Keberagaman bentuk pekerjaan tersebut menuntut adaptasi kebijakan ketenagakerjaan agar perlindungan hukum tidak hanya diberikan kepada pekerja formal, tetapi juga pekerja informal dan gig worker yang rentan terhadap eksploitasi, ketidakpastian pendapatan, serta minimnya jaminan sosial. Selain itu, pekerja memiliki hak fundamental seperti hak atas upah yang layak, waktu istirahat, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, serta kesempatan yang sama tanpa diskriminasi⁹. Pada saat yang sama, pekerja juga

⁷ Surajiyo, S., Suwarno, S., Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service & Engagement*, 2(1), 1-12. <https://doi.org/10.47747/ijcse.v2i1.189>

⁸ Gunandi, J., & Sulistiyantoro, H. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Studi Kasus Pt. Valdo Sumber). *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(3), 2799–2816. <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i3.364>

⁹ Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38-44. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v1i01.5>

memiliki kewajiban untuk menaati aturan perusahaan, melaksanakan tugas dengan baik, menjaga keamanan dan kerahasiaan, serta menjunjung etika profesional. Sinergi antara hak dan kewajiban tersebut menjadi dasar bagi terciptanya hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkeadilan. Dengan demikian, pekerja tidak hanya dipandang sebagai sumber daya, tetapi sebagai aset manusia yang berkontribusi besar pada pertumbuhan ekonomi dan kemajuan organisasi¹⁰.

3. Jam Kerja

Jam kerja merupakan pengaturan mengenai waktu yang digunakan oleh pekerja untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau ketentuan hukum ketenagakerjaan. Dalam regulasi Indonesia, standar jam kerja ditetapkan guna memastikan bahwa pekerja memperoleh keseimbangan antara waktu bekerja, waktu istirahat, serta pemulihan kondisi fisik dan mental, sehingga produktivitas dapat optimal tanpa mengorbankan keselamatan dan kesehatan kerja. Pengaturan jam kerja secara umum mencakup jumlah jam per hari, total jam per minggu, waktu istirahat, lembur, sistem shift, kerja malam, hingga fleksibilitas jadwal sesuai karakteristik perusahaan¹¹.

Jam kerja yang ideal akan mendorong efisiensi operasional perusahaan sekaligus melindungi hak pekerja agar tidak mengalami kelelahan berlebih, stres,

¹⁰ Hidayati, T., Faqurrowzi, L., & Tanjung, Y. T. (2022). Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 10(2), 132–156. <https://doi.org/10.36987/jiad.v10i2.3078>

¹¹ Putra, I. (2021). The Influence of Motivation and Work Compensation on Employee Performance of PT Immortal Cosmedika Indonesia Palembang Branch. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 2(2), 66-75. <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v2i2.232>

burnout, atau risiko kecelakaan kerja. Dalam era industri modern, konsep jam kerja juga mengalami perkembangan dengan munculnya berbagai pola kerja seperti kerja fleksibel, remote working, compressed workweek, dan sistem hybrid yang memberikan kebebasan lebih besar kepada pekerja dalam mengatur waktu kerja mereka¹².

Fleksibilitas tersebut tetap harus berada dalam kerangka hukum agar tidak menjadi celah bagi praktik eksploitasi, seperti jam kerja yang terlalu panjang tanpa kompensasi wajar. Jam kerja juga berkaitan erat dengan produktivitas karena penelitian menunjukkan bahwa pengaturan waktu yang efisien dan adanya jeda istirahat yang cukup akan meningkatkan kualitas kerja, kreativitas, serta stabilitas psikologis pekerja¹³. Di sektor tertentu, seperti industri manufaktur, kesehatan, dan transportasi, penataan jam kerja sangat krusial karena kelelahan dapat mengakibatkan kesalahan fatal yang berisiko pada keselamatan pekerja maupun pengguna layanan. Selain itu, jam kerja berpengaruh pada kehidupan sosial pekerja karena menentukan waktu mereka untuk keluarga, pendidikan, rekreasi, dan aktivitas pribadi lainnya. Oleh sebab itu, keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan hak-hak pekerja harus dijaga melalui pengaturan jam kerja yang adil, moderat, dan adaptif terhadap dinamika industri. Secara keseluruhan, jam kerja bukan sekadar durasi bekerja, tetapi

¹² Nauli Pakpahan, C., N Singadimedja, H., & Pratiwi, A. (2023). Pelaksanaan Pekerja Alih Daya Oleh Perusahaan Alih Daya Yang Tidak Terdaftar Pada Dinas Ketenagakerjaan Berdasarkan UU Ketenagakerjaan. COMSERVA Indonesian Jurnal of Community Services and Development, 2(11), 2540–2550. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i11.561>

¹³ J., C. K. M. (2020). Employees Work Motivation and Its Effect on their Performance. International Journal of Community Service & Engagement, 1(01), 39-43. Retrieved from <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijcse/article/view/72>

merupakan mekanisme penting dalam menciptakan kondisi kerja yang aman, produktif, manusiawi, dan berkelanjutan¹⁴.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan metode studi kasus. Penelitian hukum normatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengkajian norma hukum yang berlaku, khususnya ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja.¹⁵ Metode studi kasus digunakan untuk menganalisis secara mendalam suatu peristiwa hukum konkret, yaitu kewajiban live streaming pada malam hari yang dialami oleh host live di aplikasi TikTok dalam praktik hubungan kerja.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kasus dan pendekatan peraturan perundang-undangan. Pendekatan kasus digunakan untuk mengkaji dan memahami fakta hukum yang terjadi dalam praktik kewajiban live streaming tengah malam bagi host live di aplikasi TikTok.

¹⁴ Rajani Maha, M. A., & Harahap, A. M. (2023). Analisis peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja terkait ketentuan waktu istirahat bagi pekerja/buruh. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 9(1), 346. <https://doi.org/10.29210/1202322949>

¹⁵ Ali, Zainuddin. (2022). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Sementara itu, pendekatan peraturan perundang-undangan digunakan untuk menelaah ketentuan hukum ketenagakerjaan yang relevan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya.

3. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah perlindungan hukum terhadap host live di aplikasi TikTok atas kewajiban melakukan live streaming pada malam hari. Penelitian ini memusatkan perhatian pada pengaturan jam kerja, hak normatif pekerja, serta tanggung jawab pihak pemberi kerja atau pihak terkait dalam hubungan kerja yang melibatkan host live streaming sebagai pekerja dalam ekosistem ekonomi digital.

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya yang berkaitan dengan jam kerja dan perlindungan pekerja. Bahan hukum sekunder meliputi buku, jurnal ilmiah, artikel, dan karya tulis hukum lain yang relevan dengan topik penelitian, khususnya yang membahas gig economy, pekerja digital, dan live streaming.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara menelaah dan mengkaji berbagai bahan hukum primer dan sekunder yang relevan dengan permasalahan penelitian. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh landasan teoritis dan normatif yang kuat dalam menganalisis perlindungan hukum bagi host live di aplikasi TikTok yang diwajibkan melakukan live streaming pada malam hari.

6. Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis dilakukan dengan cara menginterpretasikan norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan serta mengaitkannya dengan fenomena ketenagakerjaan yang terjadi dalam praktik kewajiban live streaming malam hari. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk menjelaskan bentuk perlindungan hukum yang tersedia serta kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan di Indonesia.