

ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA KONTRAK DALAM SISTEM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Jufri Samadi

Universitas Bina Taruna Gorontalo, Indonesia

samadijufri.mkn@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum pekerja kontrak dalam sistem ketenagakerjaan. Sistem ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan signifikan seiring meningkatnya praktik kontrak kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Meskipun bertujuan memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha, implementasinya menimbulkan persoalan hukum terkait perlindungan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kelemahan regulasi PKWT dalam menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja kontrak. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, menggunakan sumber bahan hukum primer dan sekunder, serta dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan PKWT masih menyisakan sejumlah persoalan, seperti multitafsir norma, ketidakpastian status kepegawaian, dan lemahnya sanksi terhadap pelanggaran, yang secara substansial bertentangan dengan asas keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak asasi pekerja. Diperlukan reformulasi regulasi yang lebih komprehensif dan penguatan penegakan hukum untuk memastikan hak-hak pekerja kontrak terlindungi secara adil dan proporsional. Dengan demikian, sistem ketenagakerjaan Indonesia dapat bergerak menuju tatanan yang lebih berkeadilan dan berkelanjutan.

Kata Kunci : Pekerja Kontrak, Perlindungan Hukum, PKWT, Kepastian Hukum.

ABSTRACT

This study aims to examine the legal protection of contract workers in the employment system. The employment system in Indonesia has undergone significant changes with the increase in the practice of fixed-term employment contracts (PKWT). Although intended to provide flexibility for the business world, its implementation has raised legal issues related to worker protection. This study aims to analyze the weaknesses of PKWT regulations in ensuring legal certainty and fairness for contract workers. The method used is normative legal research with a legislative and conceptual approach, utilizing primary and secondary legal sources, and analyzed qualitatively using a descriptive-analytical method. The results of the study indicate that the PKWT regulations still leave a number of issues unresolved, such as ambiguous norms, uncertainty regarding employment status, and weak sanctions for violations, which substantially contradict the principles of justice, legal certainty, and the protection of workers' rights. A more comprehensive reformulation of regulations and strengthened enforcement of the law are needed to ensure that the rights of contract workers are protected fairly and proportionally. Thus, Indonesia's labor system can move toward a more just and sustainable order.

Keywords : Contract Workers, Legal Protection, PKWT, Legal Certainty.

PENDAHULUAN

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia mengalami transformasi signifikan seiring dengan perkembangan ekonomi global dan dinamika pasar kerja yang semakin kompetitif. Salah satu fenomena yang menonjol adalah meningkatnya penggunaan pekerja kontrak sebagai alternatif dari sistem kerja tetap yang selama ini mendominasi hubungan industrial. Pekerja kontrak, yang diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), kini menjadi pilihan strategis bagi perusahaan untuk meningkatkan fleksibilitas operasional dan efisiensi biaya produksi. Secara hukum, pekerja kontrak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan perlindungan terhadap hak dan kewajiban mereka dalam ranah kerja (Sandi & Kansil, 2024). Peningkatan status pekerja kontrak dapat dikaitkan dengan berbagai faktor, termasuk krisis ekonomi yang mendorong perusahaan untuk mengadopsi praktik kerja yang lebih fleksibel dan efisien. Banyak perusahaan memilih untuk mempekerjakan pekerja secara kontrak untuk mengurangi biaya tetap dan meningkatkan daya saing mereka (Hirawan dkk., 2023).

Berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2025, Badan Pusat Statistik melaporkan bahwa total angkatan kerja Indonesia mencapai 153,05 juta orang yang menunjukkan peningkatan dibandingkan periode sebelumnya (Indonesia, t.t.-a). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Februari 2025 tercatat sebesar 4,76 persen dengan rata-rata upah buruh mencapai 3,09 juta rupiah (Indonesia, t.t.-b), yang menunjukkan adanya perbaikan kondisi ketenagakerjaan dibandingkan periode-periode sebelumnya seperti Februari 2024 yang mencatat TPT 4,82 persen dengan upah rata-rata 3,04 juta rupiah, dan Agustus 2024 dengan TPT 4,91 persen. Data ini mengindikasikan tren positif dalam penurunan angka pengangguran dan peningkatan kesejahteraan pekerja di Indonesia, meskipun tantangan struktural dalam pasar tenaga kerja masih memerlukan perhatian khusus terutama terkait kualitas pekerjaan dan perlindungan hak-hak pekerja termasuk pekerja kontrak yang menjadi fokus penelitian ini.

Meskipun sistem pekerja kontrak memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha, implementasinya menimbulkan berbagai persoalan hukum yang kompleks terkait perlindungan hak-hak pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian direvisi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menjelaskan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja, serta ketentuan perubahan serta penyelesaian hubungan kerja (Adi Prasetyo, 2021), namun, peraturan yang ada tidak selalu diimplementasikan secara optimal, menyebabkan pekerja kontrak sering menghadapi ketidakpastian hak, yang pada gilirannya menciptakan ketidakpuasan di antara buruh (Wildan dkk., 2019). Permasalahan yang kerap muncul meliputi kesenjangan dalam perlindungan hukum bagi pekerja PKWT. Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan

memberikan landasan terhadap hak-hak pekerja, seperti kompensasi dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), kenyataannya sering kali pekerja tidak mendapatkan hak-hak tersebut secara adil, Seperti yang diungkapkan oleh Ibrahim, ada ketidakpastian hukum yang menyangkut penegakan sanksi terhadap pemberi kerja yang melanggar ketentuan (Kalingga Maulana Ibrahim dkk., 2022).

Permasalahan lainnya adalah adanya kebijakan baru seperti UU Cipta Kerja, terdapat modifikasi dalam ketentuan mengenai PKWT yang mempermudah pemecatan, tanpa menambah perlindungan bagi pekerja (Suyoko & Ghuftron Az, 2021). Hal ini menambah kompleksitas situasi hukum pekerja, di mana mereka sering kali dihadapkan pada ketentuan-ketentuan yang tidak menguntungkan dan tidak sejalan dengan perlindungan hak asasi manusia (Putra & Handayani, 2023). Selain itu, pengaturan mengenai sistem alih daya (outsourcing) juga menjadi perhatian besar dalam konteks PKWT, di mana pekerja sering kali terjebak dalam status kerja yang tidak menentu dengan perlindungan yang minim (Suyoko & Ghuftron Az, 2021). Kesenjangan regulasi ini menunjukkan bagaimana seharusnya ada peninjauan kembali terhadap cara hukum berfungsi dalam realitas industri saat ini untuk mengakomodasi aspek-aspek baru dalam dunia kerja, seperti sistem outsourcing dan hubungan kerja hybrid yang semakin biasa (Wibowo, 2023).

Aspek perlindungan hukum bagi pekerja kontrak menjadi isu krusial dalam konteks penegakan hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan. Prinsip keadilan dan kepastian hukum mengharuskan adanya keseimbangan antara kepentingan perusahaan dalam mencapai efisiensi bisnis dengan hak-hak fundamental pekerja untuk memperoleh perlindungan yang memadai. Berbagai kasus sengketa ketenagakerjaan yang melibatkan pekerja kontrak menunjukkan adanya kelemahan dalam sistem perlindungan hukum yang ada, mulai dari aspek prosedural hingga substantif. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu pekerja, tetapi juga berpotensi mengganggu stabilitas hubungan industrial dan produktivitas ekonomi nasional secara keseluruhan. Ketika hubungan kerja tidak diatur dengan baik, atau ketika terdapat kecenderungan untuk mengabaikan hak-hak pekerja, konflik dan ketegangan bisa meningkat, yang pada akhirnya merusak stabilitas hubungan industrial (Iqbal Mahdi & Ubaidillah, 2024).

Meskipun perlindungan pekerja kontrak di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja, khususnya Pasal 56-59 yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pasal 61 tentang uang kompensasi, Pasal 88-98 tentang pengupahan, Pasal 99-101 tentang jaminan sosial, dan Pasal 104-105 tentang cuti, serta Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 15-27 yang merinci pelaksanaan PKWT. Namun, pengaturan ini memiliki beberapa kelemahan fundamental dalam memberikan perlindungan optimal bagi pekerja kontrak, antara lain ketidakjelasan status kepegawaian karena kemungkinan perpanjangan kontrak

berulang yang menciptakan ketidakpastian kerja, minimnya akses terhadap jaminan sosial dan program pengembangan karier dibandingkan pekerja tetap, lemahnya mekanisme pengawasan implementasi PKWT di lapangan dengan sanksi yang relatif ringan bagi perusahaan pelanggar, ketimpangan perlakuan dalam hal promosi dan fasilitas kesejahteraan, serta perlindungan yang terbatas saat pemutusan hubungan kerja dengan kompensasi yang tidak sebanding dengan masa kerja, sehingga menciptakan kesenjangan perlindungan hukum antara pekerja kontrak dan pekerja tetap yang berpotensi melanggar prinsip keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan industrial.

Berdasarkan kompleksitas permasalahan tersebut, maka diperlukan kajian mendalam mengenai efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian ini menjadi relevan untuk mengidentifikasi gap antara regulasi yang ada dengan implementasinya, serta merumuskan rekomendasi perbaikan dalam rangka mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan. Analisis yuridis terhadap perlindungan hukum pekerja kontrak tidak hanya penting dari perspektif akademis, tetapi juga memiliki urgensi praktis untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap dinamika pasar kerja modern tanpa mengabaikan prinsip-prinsip perlindungan pekerja yang fundamental.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*normative legal research*) yang menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk menganalisis perlindungan hukum pekerja kontrak dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Sumber bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer berupa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, dan putusan pengadilan yang relevan; bahan hukum sekunder meliputi buku-buku teks, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan; serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia. Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis melalui tahapan inventarisasi, sistematisasi, sinkronisasi, dan interpretasi terhadap norma-norma hukum yang mengatur perlindungan pekerja kontrak, kemudian dikaji secara komprehensif untuk menemukan kekosongan hukum (*legal gap*), ketidakjelasan norma (*vague norm*), dan konflik norma (*norm conflict*) dalam rangka memberikan rekomendasi perbaikan regulasi ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum dan Kelemahan Perlindungan Pekerja Kontrak Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dan Peraturan Pelaksanaannya

Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, pengaturan hukum perlindungan pekerja kontrak telah mengalami perubahan signifikan, khususnya setelah diberlakukannya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya. Undang-undang ini menambah lapisan kompleksitas mengenai perlindungan pekerja, terutama bagi pekerja kontrak atau yang bekerja dalam hubungan kerja tidak tetap. Terdapat dua bentuk utama hubungan kerja yang diatur secara hukum, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan outsourcing. Namun, terdapat juga bentuk hubungan kerja non-standar lainnya yang belum diatur, menciptakan tantangan tersendiri dalam perlindungan hukum (Solihin & Markoni, 2022).

Dasar hukum PKWT berlandaskan pada hierarki peraturan perundang-undangan yang dimulai dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP Nomor 35 Tahun 2021, hingga Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004. Pasal 57 UU Cipta Kerja mewajibkan PKWT dibuat secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, sedangkan Pasal 58 secara tegas melarang adanya masa percobaan dalam PKWT, yang apabila dilanggar akan menyebabkan status pekerja berubah menjadi PKWTT. Pengaturan ini juga membatasi PKWT hanya untuk lima kategori pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, tidak terlalu lama, musiman, berkaitan dengan produk baru, atau tidak tetap sifatnya.

Kelebihan pengaturan PKWT terlihat dari aspek kepastian hukum formal dimana kewajiban pembuatan kontrak secara tertulis dalam Pasal 57 memberikan kepastian hukum sesuai dengan asas kepastian hukum menurut Gustav Radbruch yang mengharuskan adanya kejelasan norma hukum (Radbruch & Kaufmann, 1987). Doktrin Hans Kelsen tentang hierarki norma juga terpenuhi dengan adanya pengaturan bertingkat dari UU hingga Kepmen yang mencerminkan sistem hukum yang terstruktur (Kelsen, 1999). Selain itu, pekerja PKWT tetap mendapat hak-hak dasar seperti upah, waktu istirahat, cuti, dan THR keagamaan yang mencerminkan asas keseimbangan yang dikemukakan oleh Iman Soepomo, dimana terdapat upaya menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha (Soepomo dkk., 1995). Pembatasan jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT juga menunjukkan penerapan prinsip proporsionalitas dalam doktrin hukum administrasi negara, sehingga tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan dengan sistem kontrak

Namun demikian, pengaturan PKWT memiliki kelemahan mendasar yang bertentangan dengan berbagai asas hukum dan doktrin para ahli. Ketidakpastian status kepegawaian akibat kemungkinan perpanjangan kontrak berulang bertentangan dengan asas kepastian hukum Gustav Radbruch dan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon yang mensyaratkan adanya kepastian status hukum bagi subjek hukum (Hadjon, 1987). Kesenjangan perlindungan sosial yang dialami pekerja kontrak, terutama dalam hal jaminan sosial dan pengembangan karier, bertentangan dengan teori keadilan sosial John Rawls yang mengharuskan distribusi keuntungan dan beban secara adil dalam masyarakat (Rawls, 1999). Minimnya jaminan kesetaraan perlakuan antara pekerja kontrak dan tetap juga melanggar teori keadilan distributif Aristoteles yang mensyaratkan pemberian hak dan kewajiban secara proporsional dengan kontribusi dan kebutuhan masing-masing pihak.

Kelemahan paling krusial terletak pada aspek penegakan hukum (*enforcement*) dimana tidak adanya sanksi tegas bagi pelanggaran PKWT melanggar asas efektivitas hukum menurut Lawrence Friedman yang mensyaratkan adanya harmonisasi antara "*legal substance*, *legal structure*, dan *legal culture*" (Friedman, 1975). Pengaturan saat ini lebih menguntungkan pengusaha dalam hal fleksibilitas operasional tanpa memberikan kompensasi perlindungan yang memadai bagi pekerja, sehingga bertentangan dengan asas keseimbangan (*evenwichtigheidsbeginsel*) dalam hukum ketenagakerjaan menurut Iman Soepomo (Soepomo dkk., 1995). Lemahnya aspek represif dalam teori perlindungan hukum preventif-represif Philipus M. Hadjon juga terlihat dari minimnya mekanisme penindakan yang efektif terhadap pelanggaran hak-hak pekerja kontrak, meskipun larangan masa percobaan dalam Pasal 58 sudah mencerminkan perlindungan *due process* dalam aspek prosedural.

Berdasarkan analisis tersebut, pengaturan PKWT saat ini menciptakan disparitas perlakuan yang tidak proporsional antara pekerja kontrak dan tetap, sehingga memerlukan reformulasi yang lebih komprehensif untuk mengharmonisasi kepentingan bisnis dengan perlindungan fundamental pekerja. Reformulasi ini harus mengintegrasikan prinsip keadilan sosial dan kepastian hukum yang menjadi fondasi negara hukum Indonesia, dengan memperhatikan doktrin *due process of law* yang mengharuskan adanya prosedur hukum yang fair dan transparan tidak hanya dalam aspek prosedural tetapi juga keadilan substansial. Pengaturan yang ideal harus mampu memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha tanpa mengorbankan hak-hak fundamental pekerja, sehingga tercipta sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan dan berkelanjutan sesuai dengan cita-cita konstitusi dan prinsip-prinsip universal perlindungan hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan.

Upaya Penyempurnaan Regulasi Untuk Mewujudkan Kepastian Hukum Dan Keadilan Bagi Pekerja Kontrak Di Indonesia

Regulasi mengenai pekerja kontrak di Indonesia saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta diperinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Meskipun kerangka hukum ini telah memberikan pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dalam praktiknya masih ditemukan banyak celah yang berdampak pada ketidakpastian hukum bagi para pekerja kontrak. Banyak perusahaan memanfaatkan PKWT secara terus-menerus tanpa memperhatikan ketentuan jenis pekerjaan yang diperbolehkan, sehingga mengaburkan status hubungan kerja dan melemahkan perlindungan hukum bagi pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Sutedi, pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai ketentuan menyalahi prinsip dasar perlindungan tenaga kerja dan menciptakan praktik ketenagakerjaan yang eksploitatif (Sutedi, 2009).

Pekerja kontrak di Indonesia kerap mengalami ketidakadilan karena status kerjanya yang rentan, tanpa jaminan kepastian atas kelanjutan hubungan kerja maupun perlindungan sosial yang layak. Ketimpangan tersebut semakin diperparah oleh lemahnya pengawasan dari negara serta kurangnya keberpihakan regulasi terhadap pekerja dalam relasi kerja yang timpang. Relasi kerja yang dibangun melalui PKWT sering kali dimanfaatkan pengusaha untuk menghindari kewajiban normatif, seperti tunjangan, jaminan sosial, dan kompensasi pemutusan hubungan kerja. Akibatnya, pekerja kontrak tidak memiliki posisi tawar yang kuat ketika menghadapi persoalan hukum, dan cenderung menjadi korban ketidakadilan prosedural maupun substantif. Dalam konteks negara hukum, kondisi ini jelas bertentangan dengan semangat konstitusi sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 28D UUD 1945 yang menjamin kepastian hukum dan perlindungan yang adil bagi seluruh warga negara.

Berbagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial juga menunjukkan bahwa ketentuan hukum yang multitafsir terhadap jenis pekerjaan yang dapat dikontrakkan menjadi penyebab utama terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Regulasi yang longgar memberi celah bagi pengusaha untuk menerapkan kontrak kerja bagi pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan, padahal secara hukum hal tersebut seharusnya tidak diperbolehkan. Pentingnya pengaturan yang jelas dan tegas agar tidak terjadi manipulasi kontrak yang merugikan pekerja. Ketidakjelasan regulasi ini menciptakan keraguan dalam penerapan hukum dan menjadi sumber konflik hubungan industrial yang berlarut-larut. Ketika perlindungan hukum tidak hadir secara efektif, maka tujuan dari pembentukan hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan keadilan dan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha menjadi gagal terwujud.

Penyempurnaan regulasi menjadi sangat mendesak untuk mengatasi kondisi tersebut. Revisi terhadap ketentuan dalam PP No. 35 Tahun 2021 perlu dilakukan dengan memperjelas batasan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dikontrakkan serta mempertegas sanksi bagi pelanggaran. Regulasi yang lebih ideal harus mampu menghilangkan multitafsir, menjamin perlindungan menyeluruh bagi pekerja kontrak, dan membangun sistem pengawasan yang kuat. Penyempurnaan hukum harus berorientasi pada prinsip keadilan dan martabat manusia pekerja, bukan hanya pada fleksibilitas pasar tenaga kerja. Negara juga perlu mengembangkan pendekatan berbasis hak (*rights-based approach*) yang menempatkan pekerja sebagai subjek hukum yang memiliki hak untuk memperoleh perlindungan, upah layak, jaminan sosial, dan kepastian status kerja.

Dalam praktik internasional, negara-negara seperti Jepang dan Jerman telah berhasil membatasi penggunaan kontrak kerja jangka pendek dengan ketat, serta menjamin hak-hak pekerja kontrak hampir setara dengan pekerja tetap (*Regulating for Decent Work. New Directions in Labour Market Regulation | International Labour Organization, 2011*). Pembelajaran dari negara-negara tersebut dapat dijadikan referensi dalam menyusun regulasi nasional yang lebih berkeadilan. Di sisi lain, implementasi regulasi juga harus diperkuat melalui pengawasan yang efektif oleh Dinas Tenaga Kerja, serta penyediaan lembaga bantuan hukum khusus bagi pekerja kontrak yang mengalami pelanggaran hak. Sebaik apa pun regulasi, tanpa penegakan hukum yang tegas, perlindungan pekerja hanya akan menjadi retorika belaka. Oleh karena itu, penyempurnaan regulasi bukan hanya menyangkut perubahan norma hukum, tetapi juga mencakup reformasi kelembagaan dan budaya hukum yang lebih berpihak pada keadilan sosial. Upaya ini menjadi langkah strategis untuk mewujudkan kepastian hukum dan keadilan substantif bagi jutaan pekerja kontrak di Indonesia yang selama ini berada dalam posisi yang rentan dan termarginalkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yuridis terhadap perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, dapat disimpulkan bahwa meskipun telah terdapat regulasi yang mengatur hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, namun implementasinya masih belum optimal dalam menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja kontrak. Ketentuan hukum yang multitafsir, lemahnya pengawasan, serta minimnya sanksi terhadap pelanggaran hak-hak pekerja telah menciptakan kesenjangan perlindungan antara pekerja kontrak dan pekerja tetap. Hal ini bertentangan dengan prinsip-prinsip negara hukum dan keadilan sosial yang seharusnya menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan

reformulasi regulasi yang lebih komprehensif, dengan pendekatan berbasis hak serta penguatan aspek penegakan hukum dan pengawasan, guna menciptakan sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan, adaptif terhadap dinamika pasar kerja, namun tetap menjunjung tinggi perlindungan hak asasi manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Adi Prasetyo, W. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 2(1), 22–32. <https://doi.org/10.59784/glosains.v2i1.12>

Friedman, L. M. (1975). *The Legal System: A Social Science Perspective*. Russell Sage Foundation. <https://books.google.co.id/books?id=DKJ654VkMb8C>

Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia: Sebuah studi tentang prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan pembentukan peradilan administrasi negara*. Bina Ilmu. <https://books.google.co.id/books?id=zzjaGwAACAAJ>

Hirawan, F. B., Fauri, A., Tobing, H., & Muhyiddin, M. (2023). Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi pada Regulasi Pengupahan, PHK, dan Pesangon. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(1), 1–13. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.205>

Indonesia, B.-S. (t.t.-a). *Unemployment rate was 4.76 percent. The average wage of employees was 3.09 million rupiah*. Diambil 22 Juli 2025, dari <https://www.bps.go.id/en/pressrelease/2025/05/05/2432/unemployment-rate-was-4-76-percent--the-average-wage-of-employees-was-3-09-million-rupiah-.html>

Indonesia, B.-S. (t.t.-b). *Unemployment rate was 4.76 percent. The average wage of employees was 3.09 million rupiah*. Diambil 22 Juli 2025, dari <https://www.bps.go.id/en/pressrelease/2025/05/05/2432/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-76-persen--rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-09-juta-rupiah-.html>

Iqbal Mahdi, M., & Ubaidillah, L. (2024). Analisis Yuridis Tentang Penyelesaian Sengketa Hak Tenaga Kerja Pasca Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 1(4), 10. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2213>

Kalingga Maulana Ibrahim, Sugiarta, N., & Seputra, I. P. G. (2022). Sanksi Pidana terhadap Pemberi Kerja dalam Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Konstruksi Hukum*, 3(1), 80–84. <https://doi.org/10.22225/jkh.3.1.4239.80-84>

Kelsen, H. (1999). *General Theory of Law and State*. The Lawbook Exchange, Ltd.

- Putra, T. P. B., & Handayani, I. G. A. K. R. (2023). Fungsi Peraturan Perundang-Undangan Sebagai Instrumen Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Industri Kecil Alkohol di Desa Bekonang Kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Discretie*, 4(1), 212. <https://doi.org/10.20961/jd.v4i1.73831>
- Radbruch, G., & Kaufmann, A. (1987). *Rechtsphilosophie* (Nomor v. 1). C.F. Müller Juristischer Verlag. <https://books.google.co.id/books?id=8hxAqHr8A5UC>
- Rawls, J. (1999). *A Theory of Justice*. Oxford University Press. <https://books.google.co.id/books?id=b7GZr5Btp30C>
- Regulating for Decent Work. New directions in labour market regulation | International Labour Organization.* (2011, Juni 13). <https://www.ilo.org/publications/regulating-decent-work-new-directions-labour-market-regulation>
- Sandi, M. J., & Kansil, C. S. T. (2024). Hak dan Kewajiban Pekerja: Analisis Hukum Kepegawaian di Indonesia. *Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary*, 2(2), 1360–1364. <https://doi.org/10.57235/jerumi.v2i2.4296>
- Soepomo, I., Poerwanto, H., & Rachmat, S. (1995). *Pengantar hukum perburuhan*. Djambatan. <https://books.google.co.id/books?id=aormAQAACAAJ>
- Solihin, S., & Markoni, M. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 1(9), 717–737. <https://doi.org/10.58344/locus.v1i9.573>
- Sutedi, A. (2009). *Hukum perburuhan*. Sinar Grafika. <https://books.google.co.id/books?id=3414YgEACAAJ>
- Suyoko, S., & Ghufon Az, M. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1). <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5780>
- Wibowo, R. J. A. (2023). Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 109–123. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.211>
- Wildan, M., Nuridin, N., & Irawan, G. (2019). Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Justicia Sains: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(2), 174–188. <https://doi.org/10.24967/jcs.v4i2.478>