

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Hubungan Kerja di Indonesia

Ismaidar¹, Aruf Bahirra², Samuel Hutabarat³

Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

Email Korespondensi: arufbahirra3@gmail.com

Abstract: *Legal protection for contract workers in Indonesia still faces various challenges despite being regulated under the Manpower Law and the Job Creation Law. In practice, there is suboptimal fulfillment of contract workers' rights, such as fair wages, social security, and fair treatment in termination of employment. This study uses a literature review method to examine the regulations and their implementation within the context of industrial relations. The findings emphasize the important roles of the government, legislative, and judiciary in ensuring effective legal protection for contract workers. There is a need to enhance legal socialization, labor supervision, and policy adjustments that are responsive to realize justice and welfare in employment relationships in Indonesia.*

Abstrak: Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan meskipun telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Praktik di lapangan menunjukkan ketidakefektifan dalam pemenuhan hak-hak pekerja kontrak, seperti upah layak, jaminan sosial, dan perlakuan adil dalam pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur untuk mengkaji regulasi dan implementasinya dalam konteks hubungan industrial. Hasil kajian menegaskan pentingnya peran pemerintah, legislatif, dan yudikatif dalam memastikan perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja kontrak. Diperlukan peningkatan sosialisasi hukum, pengawasan ketenagakerjaan, dan penyesuaian kebijakan yang responsif guna mewujudkan keadilan dan kesejahteraan dalam hubungan kerja di Indonesia.

Received: May 02, 2025

Revised: May 24, 2025

Published: May 30, 2025

Keywords:

Legal protection, Contract workers.

Keywords:

Perlindungan hukum, Pekerja Kontrak.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.15580880>

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [Lisensi CC-BY-SA](#).

PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di Indonesia merupakan isu penting dalam konteks hubungan industrial yang adil dan berkeadilan. Meskipun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hak dan kewajiban pekerja, implementasinya sering kali tidak optimal, terutama bagi pekerja dengan status kontrak. Pekerja kontrak sering kali tidak mendapatkan hak-hak dasar seperti upah yang layak, jaminan sosial, dan perlindungan atas pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sepihak. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi dan praktik di lapangan, yang memerlukan perhatian serius dari pemerintah dan pihak terkait.

Tidak ada satu pun individu yang menginginkan hidup dalam kondisi sengsara dan kekurangan. Oleh karena itu, bekerja menjadi salah satu sarana utama untuk mempertahankan kelangsungan hidup serta memenuhi kebutuhan dasar. Hak atas pekerjaan yang layak merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia (HAM) yang secara eksplisit dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Sebagai negara hukum yang menjunjung tinggi nilai-nilai HAM, Indonesia berkewajiban untuk menjamin hak setiap warga negaranya dalam memperoleh akses terhadap pekerjaan yang manusiawi dan berkelanjutan.

Komitmen negara dalam menjamin hak atas pekerjaan tersebut diwujudkan melalui berbagai kebijakan, salah satunya adalah penerbitan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-undang ini dimaksudkan sebagai langkah strategis untuk memperluas lapangan kerja serta

mempercepat pertumbuhan ekonomi nasional yang kompetitif di tengah tantangan globalisasi. Dalam sidang uji materiil di Mahkamah Konstitusi, Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia menyatakan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja merupakan terobosan hukum dalam upaya negara untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta sebagai respons terhadap kebutuhan peningkatan daya saing sumber daya manusia dalam pasar tenaga kerja global.

Undang-Undang Cipta Kerja ini mengubah secara signifikan berbagai ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang telah ada sebelumnya, termasuk di antaranya ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Revisi tersebut mencakup penghapusan beberapa pasal, penambahan regulasi baru, serta penyesuaian terhadap dinamika ekonomi yang berkembang, terutama dalam kaitannya dengan fleksibilitas hubungan kerja, termasuk pengaturan mengenai tenaga kerja kontrak, outsourcing, dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Reformasi regulatif ini menjadi sorotan penting dalam diskursus perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah ini. Misalnya, penelitian oleh (Agus Rimawan, 2023) mengungkapkan bahwa meskipun perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak telah diatur dalam undang-undang, implementasinya di perusahaan belum sepenuhnya dirasakan oleh pekerja. Masih terdapat pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, seperti ketidakjelasan dalam penentuan waktu kerja lembur dan pengupahan yang tidak sesuai dengan ketentuan. Penelitian ini menyoroti pentingnya pengawasan dan penegakan hukum yang lebih efektif untuk memastikan kesejahteraan pekerja kontrak.

Selain itu, penelitian oleh (Lidia Febrianti, 2022) membahas perlindungan hukum terhadap upah pekerja kontrak dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun ada upaya perlindungan, kenyataannya pekerja kontrak sering kali tidak mendapatkan upah yang layak dan hak-hak lainnya, seperti jaminan sosial dan cuti. Perbedaan perlindungan antara hukum positif dan hukum Islam juga menjadi sorotan dalam penelitian ini.

Penelitian oleh (Nanda Reyriski, 2024) juga menyoroti hak-hak pekerja kontrak dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003. Penelitian ini menunjukkan bahwa banyak pekerja kontrak yang tidak mengetahui hak-haknya, sehingga rentan terhadap pelanggaran. Pentingnya sosialisasi dan pendidikan hukum bagi pekerja menjadi rekomendasi utama dalam penelitian ini.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami dan mengatasi permasalahan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan kebijakan dan praktik di lapangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur atau tinjauan pustaka, yaitu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik yang dikaji. Kajian literatur bertujuan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan konten utama berdasarkan informasi yang diperoleh dari berbagai referensi, seperti buku, artikel ilmiah, hasil penelitian terdahulu, catatan, serta jurnal yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti (Milya Sari, 2020). Proses penelitian melalui kajian literatur meliputi tahapan pengumpulan data sekunder, telaah kritis terhadap isi materi, pembahasan sistematis, dan penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, sumber data utama berasal dari jurnal-jurnal nasional yang relevan dengan tema hak-hak pekerja atas upah dan tunjangan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Esensi Perlindungan Hukum

Ketika membahas mengenai perlindungan hukum, yang pertama kali terbayang adalah peran kekuasaan yang aktif dalam membela hak-hak individu yang diakui oleh hukum. Perlindungan hukum berfungsi sebagai mekanisme untuk menangkal segala bentuk ancaman terhadap hak tersebut. Sebagaimana dinyatakan oleh Sunaryati Hartono, hukum memiliki peran penting dalam melindungi kelompok yang lemah dan belum memiliki kekuatan sosial, ekonomi, maupun politik, agar mereka dapat memperoleh keadilan sosial secara merata (Aprita, 2019). Kelemahan yang dimaksud mencakup keterbatasan intelektual yang mengakibatkan individu atau kelompok masyarakat tidak memiliki pemahaman yang memadai mengenai hukum. Hal ini diperparah dengan rendahnya akses terhadap informasi hukum, sehingga mereka tidak mengetahui hak dan kewajiban hukumnya, maupun prosedur untuk melakukan upaya hukum apabila hak-hak tersebut dilanggar. Dalam konteks struktur ekonomi, kelompok ini sering kali diidentifikasi sebagai pelaku usaha mikro atau masyarakat miskin. Sementara

dalam struktur ketenagakerjaan, mereka merupakan pihak yang berposisi sebagai pekerja, yang sering kali memiliki ketergantungan tinggi terhadap pemberi kerja dan minim kekuatan tawar. Individu atau kelompok inilah yang paling rentan terhadap ketidakadilan dan dengan demikian sangat membutuhkan keberadaan perlindungan hukum yang nyata dan efektif.

Hak untuk bekerja, memperoleh imbalan yang layak, serta mendapatkan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja merupakan bagian integral dari Hak Asasi Manusia (HAM). Doktrin mengenai perlindungan HAM telah diterima secara universal sebagai fondasi moral, politik, dan hukum dalam membangun tatanan kehidupan yang lebih berkeadilan yang menjunjung tinggi martabat manusia, bebas dari rasa takut, penindasan, dan perlakuan diskriminatif (Syafii Syafii, 2018). Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum merupakan suatu bentuk pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dilanggar oleh pihak lain (Wicaksana, 2021). Perlindungan ini bertujuan agar setiap individu dalam masyarakat dapat secara optimal menikmati dan menjalankan hak-hak yang telah dijamin oleh hukum. Pandangan serupa juga dikemukakan oleh Phillipus M. Hadjon, yang menyatakan bahwa prinsip perlindungan hukum bagi rakyat, khususnya terhadap tindakan pemerintah, berakar pada konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia sebagai fondasi utama dalam negara hukum (Hadjon, 1987).

Perlindungan terhadap hak asasi manusia, khususnya yang berkaitan dengan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, secara eksplisit diatur dalam konstitusi. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Sementara itu, Pasal 28D ayat (2) hasil Amandemen Kedua UUD NRI 1945 menegaskan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pemerintah memiliki kewajiban konstitusional tidak hanya dalam menyediakan lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya bagi warga negara, tetapi juga dalam menjamin adanya perlindungan hukum yang efektif agar setiap individu memperoleh perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Dengan demikian, negara harus memastikan bahwa prinsip keadilan, kesejahteraan, dan perlindungan hak pekerja benar-benar terimplementasi dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

Subyek Perlindungan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Hukum memiliki fungsi fundamental sebagai alat kontrol sosial sekaligus pedoman normatif dalam menjamin perlindungan hak asasi manusia (HAM). Di samping itu, hukum juga berperan sebagai sumber legitimasi dalam penyelesaian konflik yang timbul antara subjek hukum. Dalam konteks hubungan industrial, fungsi hukum tidak hanya terbatas pada pengaturan, tetapi juga mencakup upaya perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk hak atas pekerjaan dan upah yang layak. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa hukum bertujuan untuk mencegah dan melindungi individu dari tindakan sewenang-wenang, seperti pemutusan hubungan kerja secara paksa atau penghilangan hak atas upah yang dilakukan dengan cara yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku (Syafii Syafii, 2018).

Dalam upaya memberikan perlindungan secara menyeluruh terhadap segala bentuk pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM), sistem hukum nasional menetapkan otoritas dan kewenangan yang jelas kepada para penyelenggara negara untuk melaksanakan tugas tersebut. Dalam konteks ini, kekuasaan yang dijalankan oleh negara tidak bersifat sewenang-wenang, melainkan bergerak berdasarkan prinsip dan perintah hukum yang telah ditetapkan, yang bertujuan untuk menjamin perlindungan hukum kepada setiap individu tanpa diskriminasi. Perlindungan hukum ini mencakup seluruh lapisan masyarakat, termasuk para pekerja dan pengusaha yang terlibat dalam hubungan kerja, agar hak-hak mereka dapat dihormati, dilindungi, dan dipenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Subekti, 1976).

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa subjek utama dalam pelaksanaan perlindungan hukum adalah para penyelenggara negara, khususnya pemerintah sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merancang dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang adil dan berpihak pada kepentingan pekerja maupun pengusaha. Di samping itu, peran lembaga legislatif, seperti Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), juga sangat penting dalam proses pembentukan dan pengesahan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukum dalam perlindungan ketenagakerjaan. Tidak kalah penting adalah peran lembaga yudikatif, terutama Mahkamah Agung dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yang berfungsi sebagai penjaga keadilan dan pelaksana penegakan hukum apabila terjadi sengketa atau pelanggaran dalam hubungan industrial.

Dengan demikian, sinergi antara ketiga cabang kekuasaan negara ini menjadi fondasi utama dalam menciptakan sistem perlindungan hukum yang kuat, adil, dan menjamin kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat dalam dunia kerja.

Objek Perlindungan Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam konsideran menimbang huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara tegas dinyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjamin pemenuhan hak-hak dasar pekerja/buruh, memberikan kesamaan kesempatan, serta memastikan perlakuan yang adil dan tanpa diskriminasi. Perlindungan tersebut dimaksudkan untuk menciptakan kondisi kerja yang layak dan manusiawi guna mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh beserta keluarganya, dengan tetap menjaga keseimbangan terhadap kebutuhan dunia usaha dalam rangka menunjang pertumbuhan dan keberlanjutan usaha yang dijalankan oleh para pengusaha (Wicaksana, 2021).

Dari rumusan konsideran tersebut, dapat dipahami bahwa objek perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan mencakup dua aspek utama, yaitu: pertama, perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja, seperti hak atas pekerjaan yang layak, penghasilan yang memadai, dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja; dan kedua, perlindungan terhadap hak pengusaha untuk mengembangkan serta mempertahankan kelangsungan usahanya melalui kewenangan dalam pengelolaan tenaga kerja, termasuk dalam hal pemberian perintah kerja yang diperlukan demi efisiensi dan produktivitas usaha.

Dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK), perlindungan hukum berperan penting untuk menjamin bahwa tindakan PHK dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Bagi pekerja, perlindungan hukum mencakup hak untuk mempertahankan pekerjaannya, hak atas kompensasi atau pesangon, serta hak lainnya yang melekat selama berlangsungnya hubungan kerja. Di sisi lain, pengusaha juga memiliki hak yang dilindungi secara hukum untuk melakukan PHK dalam kondisi tertentu, sejauh dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan prosedur yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, demi menjamin efisiensi, keberlangsungan, dan stabilitas usahanya. Oleh karena itu, objek perlindungan hukum dalam kasus PHK tidak semata berfokus pada pekerja sebagai pihak yang rentan, tetapi juga mencakup kepentingan sah dari pengusaha dalam menjaga keberlanjutan kegiatan usaha secara legal dan proporsional.

SIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di Indonesia masih belum optimal meskipun telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pekerja kontrak sering mengalami pelanggaran hak, seperti upah tidak layak, PHK sepihak, dan minimnya jaminan sosial. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi dan praktik di lapangan. Negara memiliki kewajiban untuk menjamin keadilan dalam hubungan kerja melalui penguatan regulasi, pengawasan, dan penegakan hukum. Perlindungan hukum harus mencakup hak pekerja atas pekerjaan yang layak serta hak pengusaha dalam menjalankan usaha secara sah. Untuk itu, diperlukan edukasi hukum bagi pekerja, pengawasan ketat, dan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif agar keadilan dan kesejahteraan dalam hubungan industrial benar-benar terwujud.

REFERENSI

- Agus Rimawan, Y. S. (2023). PERLINDUNGAN HUKUM BURUH KONTRAK DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG. *urnal Pakuan Law Review*, Vol. 9, No. 1.
- Aprita, S. (2019). Penerapan Asas Kelangsungan Usaha Menggunakan Uji Insolvensi: Upaya Mewujudkan Perlindungan Hukum Berbasis Keadilan Restrukturitatif Bagi Debitor Pailit dalam Penyelesaian Sengketa Kepailitan. Bandung: Pustaka Abadi.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Lidia Febrianti, R. H. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH PEKERJA KONTRAK DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN INDONESIA DAN HUKUM ISLAM. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, Vol. 5, No. 2.
- Milya Sari, A. A. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA*, Vol. 6, No. 1.
- Nanda Reyrisi, N. T. (2024). Hak-Hak Pekerja Kontrak dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Tinjau dalam UU No. 13 Tahun 2003. *Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, Vol. 2, No. 4.
- Subekti, R. (1976). *Hukum perjanjian*. Jakarta: Intermasa.



-
- Syafii Syafii, M. Z. (2018). Constitutional Rights And Legal Protection Agency Participant Of The Organizers Of The Social Security, Health Aspects Of Administrative Law. Jurnal Reformasi Hukum.
- Wicaksana, S. U. (2021). Dinamika Perlindungan HAM bagi Masyarakat Marjinal di Era Society 5.0. Surabaya: UMSurabaya Publishing.