

Kesenjangan Perlindungan Hukum Antara Pekerja Tetap dan Pekerja Kontrak di Indonesia

The Gap in Legal Protection Between Permanent Employees and Contract Workers in Indonesia

Klaudine Shyne Hendriko

Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara

Email: klaudine.205230183@stu.untar.ac.id

Abstract: Legal protection for workers represents a form of the state's responsibility in ensuring the fulfillment of citizens' constitutional rights as stipulated in the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. In employment practices in Indonesia, there are permanent employees and contract employees who have different legal statuses and levels of protection. These differences in status create disparities in the implementation of workers' normative rights, particularly regarding job security, protection against termination of employment, and workers' welfare. This article aims to analyze the regulation of legal protection for permanent employees and contract employees and to examine the forms of disparities in legal protection between them. The results of the discussion indicate that although legal protection for workers has been regulated in various laws and regulations, in practice contract employees remain in a more vulnerable position compared to permanent employees. Therefore, strengthening supervision and optimizing the implementation of labor regulations are necessary.

Abstract: Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan bentuk tanggung jawab negara dalam menjamin terpenuhinya hak konstitusional warga negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam praktik hubungan kerja di Indonesia dikenal adanya pekerja tetap dan pekerja kontrak yang memiliki perbedaan status hukum serta tingkat perlindungan yang berbeda. Perbedaan status tersebut menimbulkan kesenjangan dalam pelaksanaan hak-hak normatif pekerja terutama terkait kepastian kerja, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, serta kesejahteraan pekerja. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja tetap dan pekerja kontrak serta mengkaji bentuk kesenjangan perlindungan hukum yang terjadi di antara keduanya. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa meskipun perlindungan hukum terhadap pekerja telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, dalam praktiknya pekerja kontrak masih berada pada posisi yang lebih rentan dibandingkan pekerja tetap sehingga diperlukan penguatan pengawasan dan implementasi regulasi ketenagakerjaan secara optimal.

Article History

Received: 20 April 2026

Revised: 29 April 2026

Published: 4 May 2026

Keywords:

Perlindungan hukum, Pekerja tetap, Pekerja kontrak, Hak normatif pekerja, Kesenjangan perlindungan hukum

Keywords :

Legal protection, Permanent employees, Contract employees, Workers' normative rights, Legal protection disparity



<https://doi.org/10.5281/zenodo.20024613>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).

PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat, yang menjadikannya salah satu komponen penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Oleh karena itu, sebagai bagian dari pemenuhan hak konstitusional warga negara, negara bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹ Menurut ketentuan tersebut, negara harus melindungi tenaga kerja dengan membuat kebijakan dan peraturan ketenagakerjaan yang berkeadilan dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja.

¹ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, mengatur lebih lanjut perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Undang-undang ini membedakan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja berdasarkan jangka waktu dua jenis perjanjian kerja: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang dikenal sebagai pekerja tetap, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang dikenal sebagai pekerja tetap. Akibatnya, perbedaan status ini secara langsung menunjukkan bahwa dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, pekerja kontrak dan pekerja tetap memiliki tingkat perlindungan hukum yang berbeda.² Secara yuridis, hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dan pengusaha yang timbul karena adanya perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja tersebut menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang harus dilaksanakan secara seimbang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³ Dalam praktiknya, bentuk perjanjian kerja yang digunakan oleh para pihak sangat menentukan status pekerja serta tingkat perlindungan hukum yang diterima selama berlangsungnya hubungan kerja.

Perbedaan status antara pekerja tetap dan pekerja kontrak pada dasarnya memberikan konsekuensi hukum yang berbeda terhadap kepastian kerja, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, serta pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Pekerja tetap memiliki kedudukan yang relatif lebih kuat karena hubungan kerjanya tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu serta memperoleh perlindungan hukum yang lebih jelas apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Sebaliknya, pekerja kontrak memiliki masa kerja yang terbatas sesuai dengan jangka waktu perjanjian kerja sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpastian terhadap keberlanjutan hubungan kerja.⁴

Dalam perkembangan praktik hubungan industrial di Indonesia, penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) semakin banyak diterapkan oleh perusahaan sebagai bentuk fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja. Secara normatif, pengaturan mengenai PKWT telah diatur secara lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan penerapan PKWT yang belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, seperti penggunaan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan serta belum optimalnya pemenuhan hak kompensasi bagi pekerja kontrak sebagaimana telah diatur dalam ketentuan yang berlaku. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara pengaturan secara normatif dengan praktik di lapangan yang berpengaruh terhadap tingkat perlindungan hukum yang diterima oleh pekerja kontrak.⁵ Selain itu, perbedaan tingkat perlindungan hukum antara pekerja tetap dan pekerja kontrak juga dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti kepastian keberlanjutan pekerjaan, pemenuhan jaminan sosial ketenagakerjaan, perlindungan dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, serta pemberian hak atas pesangon dan kompensasi. Dalam praktik hubungan industrial, pekerja kontrak pada umumnya berada dalam posisi yang relatif lebih rentan dibandingkan pekerja tetap karena terbatasnya jangka waktu hubungan kerja serta adanya ketergantungan terhadap kebijakan perusahaan terkait perpanjangan masa kontrak. Oleh karena itu, peran negara melalui pembentukan dan pelaksanaan regulasi ketenagakerjaan menjadi sangat penting guna menciptakan

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016, hlm. 63.

⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 72.

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT dan PHK.

keseimbangan kedudukan antara pekerja dan pengusaha sehingga perlindungan terhadap hak-hak pekerja dapat terlaksana secara lebih optimal.⁶

Perubahan kebijakan ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Cipta Kerja juga membawa implikasi terhadap pengaturan hubungan kerja, khususnya terkait fleksibilitas penggunaan tenaga kerja kontrak. Kebijakan tersebut di satu sisi bertujuan untuk meningkatkan investasi dan memperluas kesempatan kerja, namun di sisi lain menimbulkan kekhawatiran terkait berkurangnya tingkat perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dibandingkan pekerja tetap. Bahkan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Mahkamah Konstitusi menegaskan pentingnya kepastian hukum dalam pengaturan hubungan kerja berbasis PKWT agar tetap menjamin perlindungan hak-hak pekerja secara proporsional.⁷

Studi sebelumnya telah melihat perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dari sudut pandang undang-undang ketenagakerjaan. Namun demikian, penelitian yang secara khusus melihat perbedaan perlindungan hukum antara pekerja tetap dan pekerja kontrak setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penting untuk menulis artikel ini tentang perbedaan perlindungan hukum antara pekerja tetap dan kontrak di Indonesia. Ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana undang-undang ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum yang seimbang bagi pekerja dan bagaimana undang-undang tersebut diterapkan dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.⁸

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja tetap dan pekerja kontrak di Indonesia?
2. Bagaimana bentuk kesenjangan perlindungan hukum antara pekerja tetap dan pekerja kontrak di Indonesia?

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Tetap dan Pekerja Kontrak di Indonesia

Salah satu bentuk tanggung jawab negara untuk memastikan hak konstitusional warga negara adalah memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Negara harus menggunakan ketentuan ini sebagai landasan untuk membuat kebijakan ketenagakerjaan yang adil dan tanpa diskriminasi berdasarkan status hubungan kerja. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja tidak hanya mencakup pemenuhan hak atas pekerjaan, tetapi juga jaminan kepastian kerja, peningkatan kesejahteraan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan dari pelanggaran yang merugikan.⁹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, adalah undang-undang utama yang mengatur perlindungan hukum bagi pekerja tetap dan pekerja kontrak di Indonesia. Kedua undang-undang ini

⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, hlm. 45.

⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

⁸ Fenanda Dwi Maulandari dkk., "Perlindungan Hukum pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Jaminan Hak-Hak Pekerja," *Welfare State Jurnal Hukum*, 2025.

⁹ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.

berfungsi sebagai dasar hukum utama untuk menetapkan jenis hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, yang dibedakan berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja (Perjanjian Kerja). Secara teoritis, hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja yang dibentuk oleh perjanjian kerja yang mencakup elemen seperti upah, pekerjaan, dan perintah. Oleh karena itu, masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan secara seimbang dengan mempertimbangkan prinsip keadilan dan memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang lebih lemah secara ekonomi. Dalam situasi ini, negara bertanggung jawab untuk menetapkan dan menerapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan untuk mencegah perbedaan kedudukan antara pekerja dan pengusaha dan untuk mewujudkan hubungan industrial yang adil, adil, dan berkelanjutan.¹⁰

Karena hubungan kerja pekerja tetap tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu, perlindungan hukum terhadap pekerja tetap pada dasarnya memberikan tingkat kepastian kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja kontrak. Selain itu, status hukum pekerja tetap dalam hubungan industrial lebih kuat karena pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan tertentu yang diatur oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selain itu, ada perlindungan hukum yang lebih menyeluruh bagi pekerja tetap, terutama dalam hal keamanan dan stabilitas pekerjaan. Pekerja tetap berhak atas pesangon, kompensasi masa kerja, dan penggantian hak apabila hubungan kerja diputus. Namun, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang dibatasi untuk jenis pekerjaan tertentu dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, melindungi pekerja kontrak dengan cara yang berbeda. PKWT tidak boleh digunakan untuk pekerjaan tetap karena dapat menimbulkan ketidakpastian kerja bagi pekerja. Akibatnya, peraturan perundang-undangan menetapkan bahwa PKWT tidak boleh digunakan untuk pekerjaan tetap.¹¹

Pengaturan mengenai pekerja kontrak selanjutnya dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur secara lebih rinci mengenai jangka waktu perjanjian kerja, mekanisme perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja, serta kewajiban pemberian uang kompensasi bagi pekerja kontrak setelah berakhirnya hubungan kerja. Ketentuan mengenai pemberian uang kompensasi tersebut merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang penting karena memberikan jaminan finansial kepada pekerja kontrak sebagai konsekuensi berakhirnya hubungan kerja akibat habisnya jangka waktu perjanjian kerja, sehingga menunjukkan adanya upaya negara dalam memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dalam sistem hubungan kerja yang bersifat fleksibel. Selain perlindungan terhadap aspek kepastian kerja, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia juga memberikan perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja yang berlaku baik bagi pekerja tetap maupun pekerja kontrak, antara lain hak atas upah yang layak, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta perlindungan dari perlakuan diskriminatif dalam hubungan kerja, yang seluruhnya merupakan hak dasar pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha tanpa membedakan status hubungan kerja sebagai bagian dari perlindungan hukum yang bersifat universal dalam sistem ketenagakerjaan nasional.¹²

Meskipun secara normatif regulasi ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan hukum bagi pekerja tetap dan pekerja kontrak secara cukup komprehensif, dalam praktik hubungan industrial masih ditemukan adanya perbedaan tingkat perlindungan hukum yang cukup nyata antara kedua jenis pekerja

¹⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.

¹¹ Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

¹² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014; Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.

tersebut. Perbedaan tersebut terutama terlihat pada aspek kepastian kerja, stabilitas hubungan kerja, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, serta jaminan keberlanjutan pekerjaan yang cenderung lebih kuat dimiliki oleh pekerja tetap dibandingkan pekerja kontrak. Pekerja kontrak pada umumnya berada dalam posisi yang lebih rentan karena hubungan kerjanya sangat bergantung pada jangka waktu perjanjian kerja serta kebijakan perusahaan terkait perpanjangan kontrak kerja yang berada di luar kendali pekerja. Selain itu, perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja juga membawa implikasi terhadap pengaturan hubungan kerja berbasis kontrak yang memberikan ruang fleksibilitas lebih besar bagi pengusaha dalam penggunaan tenaga kerja kontrak. Fleksibilitas tersebut pada satu sisi dimaksudkan untuk mendorong peningkatan iklim investasi dan memperluas kesempatan kerja, namun pada sisi lain berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan perlindungan hukum antara pekerja tetap dan pekerja kontrak apabila tidak diimbangi dengan mekanisme pengawasan yang efektif dari pemerintah. Oleh karena itu, dalam konteks ini negara memiliki tanggung jawab penting untuk memastikan bahwa penerapan fleksibilitas hubungan kerja tetap sejalan dengan prinsip perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagaimana dijamin dalam konstitusi dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹³

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 juga menegaskan bahwa pengaturan hubungan kerja berbasis PKWT harus tetap menjamin kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja agar tidak bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja sebagaimana dijamin dalam konstitusi. Putusan tersebut menunjukkan bahwa pengaturan hubungan kerja dalam sistem ketenagakerjaan nasional harus tetap berorientasi pada keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha serta menjamin perlindungan hukum yang adil bagi seluruh pekerja tanpa membedakan status hubungan kerjanya.¹⁴

Dengan demikian, pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja tetap dan pekerja kontrak di Indonesia secara normatif telah diatur melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang bertujuan memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan industrial. Namun demikian, perbedaan karakteristik hubungan kerja antara PKWTT dan PKWT tetap menimbulkan perbedaan tingkat perlindungan hukum yang berdampak pada kepastian kerja dan stabilitas hubungan kerja bagi pekerja, khususnya pekerja kontrak dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

Bentuk Kesenjangan Perlindungan Hukum antara Pekerja Tetap dan Pekerja Kontrak di Indonesia

Perbedaan status hubungan kerja antara pekerja tetap (PKWTT) dan pekerja kontrak (PKWT) dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia secara normatif memang diakui dalam peraturan perundang-undangan. Namun demikian, perbedaan tersebut dalam praktiknya menimbulkan kesenjangan tingkat perlindungan hukum yang cukup signifikan, khususnya dalam aspek kepastian kerja, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, jaminan kesejahteraan, serta keberlanjutan hubungan kerja. Kesenjangan perlindungan hukum ini merupakan konsekuensi dari karakteristik dasar hubungan kerja PKWT yang bersifat sementara dan terbatas waktu dibandingkan dengan PKWTT yang bersifat tetap dan berkelanjutan.

Salah satu bentuk kesenjangan perlindungan hukum yang paling mendasar antara pekerja tetap dan pekerja kontrak terletak pada aspek kepastian kerja (job security). Pekerja tetap memiliki jaminan keberlanjutan hubungan kerja karena hubungan kerjanya tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu, sedangkan pekerja kontrak secara hukum terikat oleh batas waktu berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kondisi tersebut menyebabkan pekerja

¹³ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT dan PHK.

¹⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

kontrak berada dalam posisi yang lebih rentan terhadap berakhirnya hubungan kerja tanpa mekanisme perlindungan yang setara dengan pekerja tetap.¹⁵

Selain itu, mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) yang digunakan antara pekerja kontrak dan pekerja tetap dapat digunakan untuk mempertimbangkan perbedaan tingkat perlindungan hukum yang ada. Dalam hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), berakhirnya hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa alasan yang sah menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selain itu, hubungan kerja yang didasarkan pada PKWTT harus disertai dengan pemenuhan hak-hak pekerja seperti pesangon, kompensasi masa kerja, dan penggantian hak. Ketidaksamaan tingkat perlindungan hukum antara pekerja tetap dan pekerja kontrak terlihat dari perbedaan mekanisme pengakhiran hubungan kerja ini. Ini terutama berlaku untuk jaminan kompensasi setelah hubungan kerja berakhir.¹⁶

Kesenjangan perlindungan hukum juga tampak dalam aspek stabilitas hubungan kerja dan keberlanjutan karier pekerja. Pekerja tetap memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh kepastian jenjang karier serta peningkatan kesejahteraan dalam jangka panjang dibandingkan pekerja kontrak yang hubungan kerjanya bergantung pada perpanjangan perjanjian kerja oleh pengusaha. Ketergantungan terhadap kebijakan perusahaan tersebut menyebabkan posisi pekerja kontrak menjadi lebih lemah dalam hubungan industrial karena tidak memiliki jaminan keberlanjutan pekerjaan setelah berakhirnya masa kontrak kerja.

Dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, peningkatan penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai salah satu bentuk fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja turut berpengaruh terhadap semakin lebarnya kesenjangan tingkat perlindungan hukum antara pekerja tetap dan pekerja kontrak. Secara normatif, penggunaan PKWT sebenarnya dibatasi hanya untuk jenis pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara atau akan selesai dalam jangka waktu tertentu, namun dalam pelaksanaannya masih sering dijumpai penerapan PKWT pada pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan. Keadaan tersebut menunjukkan adanya penyimpangan dari tujuan awal pengaturan PKWT yang pada dasarnya dimaksudkan sebagai instrumen fleksibilitas hubungan kerja, tetapi tetap harus dilaksanakan dengan memperhatikan dan menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹⁷

Kesenjangan perlindungan hukum juga dapat dilihat dari aspek jaminan sosial ketenagakerjaan dan perlindungan kesejahteraan pekerja. Secara normatif, baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak memiliki hak yang sama untuk memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan. Namun dalam praktiknya, pekerja kontrak seringkali tidak memperoleh perlindungan jaminan sosial secara optimal akibat terbatasnya masa kerja serta kurangnya kepatuhan sebagian pengusaha dalam memenuhi kewajiban tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa perbedaan status hubungan kerja masih berpengaruh terhadap tingkat perlindungan kesejahteraan pekerja dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

Karena Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengubah undang-undang ketenagakerjaan, hubungan kerja berbasis kontrak menjadi lebih umum. Ini memberikan pengusaha lebih banyak fleksibilitas saat menggunakan tenaga kerja kontrak. Salah satu tujuan dari fleksibilitas ini adalah untuk mendorong investasi dan meningkatkan kesempatan kerja; namun, jika tidak disertai dengan sistem

¹⁵ Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

¹⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.

¹⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.

pengawasan pemerintah yang efektif, fleksibilitas tersebut dapat mengurangi keamanan kerja bagi pekerja kontrak. Oleh karena itu, karena pihak yang secara ekonomi memiliki posisi tawar yang lebih lemah dalam hubungan industrial, penerapan kebijakan fleksibilitas dalam hubungan kerja tetap harus diseimbangkan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja. Hal ini dilakukan untuk menjamin hak-hak pekerja tetap secara optimal.¹⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menetapkan bahwa perusahaan harus memberikan kompensasi kepada pekerja kontrak setelah kontrak mereka berakhir. Ini adalah langkah yang cukup progresif untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak, terutama dengan memberikan jaminan atas hak finansial setelah kontrak mereka berakhir.

Melalui Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023, Mahkamah Konstitusi menegaskan betapa pentingnya menjaga keseimbangan antara kebutuhan fleksibilitas dalam hubungan kerja dengan perlindungan hak-hak pekerja dalam pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Putusan tersebut menunjukkan bahwa negara memiliki tanggung jawab konstitusional untuk memastikan bahwa pengaturan hubungan kerja berbasis kontrak tidak menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja sebagai pihak yang secara efisiensi melakukan pekerjaan mereka.¹⁹

Dengan demikian, kesenjangan perlindungan hukum antara pekerja tetap dan pekerja kontrak di Indonesia dapat dilihat dari beberapa aspek utama, yaitu perbedaan tingkat kepastian kerja, perbedaan mekanisme perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, keterbatasan jaminan keberlanjutan pekerjaan, serta perbedaan stabilitas kesejahteraan dalam hubungan kerja jangka panjang. Kesenjangan tersebut menunjukkan bahwa meskipun regulasi ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak, namun secara substantif tingkat perlindungan hukum yang diberikan masih belum sepenuhnya setara dengan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja tetap dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

SIMPULAN

Berdasarkan diskusi tentang peraturan yang mengatur perlindungan hukum bagi pekerja tetap dan kontrak di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa beberapa peraturan perundang-undangan, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, mengatur perlindungan hukum bagi kedua jenis pekerja tersebut. Pengaturan ini membedakan hubungan kerja berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja. Pekerja tetap memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan pekerja kontrak memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pada dasarnya, meskipun ada perbedaan dalam status hubungan kerja, kedua jenis pekerja tetap memperoleh hak-hak yang sama, seperti upah yang layak, jaminan sosial ketenagakerjaan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, dan perlindungan dari perlakuan diskriminatif di tempat kerja.

Namun demikian, dalam praktik hubungan industrial, masih ada perbedaan tingkat perlindungan hukum antara pekerja tetap dan pekerja kontrak, terutama dalam hal kepastian kerja, kelangsungan kerja, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, dan stabilitas kesejahteraan. Pekerja tetap biasanya memiliki kedudukan hukum yang lebih kuat karena hubungan kerja mereka tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu dan memperoleh perlindungan yang lebih baik daripada pekerja kontrak.

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.

¹⁹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Meskipun pemerintah telah melakukan langkah-langkah untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dengan menetapkan peraturan mengenai kompensasi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan menekankan pentingnya keseimbangan perlindungan hubungan kerja dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, masih ada perbedaan besar dalam tingkat perlindungan hukum antara pekerja kontrak dan pekerja tetap. Akibatnya, untuk mencapai keseimbangan perlindungan hukum yang lebih baik dalam hubungan industrial di Indonesia, diperlukan peningkatan efisiensi pengawasan terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta penguatan kebijakan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak.

REFERENSI

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan
- Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Fenanda Dwi Maulandari dkk., “Perlindungan Hukum pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Jaminan Hak-Hak Pekerja,” *Welfare State Jurnal Hukum*, 2025.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT dan PHK
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.