

## Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia

**Rena Putri Nirwana<sup>1</sup>, Ratih Damayanti<sup>2</sup>**

<sup>12</sup>Universitas Negeri Semarang

Email: [2210611072@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611072@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>1</sup>, [ratihdamayanti@mail.unnes.ac.id](mailto:ratihdamayanti@mail.unnes.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

Banyak pekerja di Indonesia yang mengalami pelanggaran terhadap perlindungan hukum hak dan kewajiban mereka, yang disebabkan oleh ketidaktahuan mereka mengenai kontrak kerja serta hak dan kewajiban yang melekat pada tenaga kerja. Masalah ini menjadi dasar bagi penelitian ini, yang bertujuan untuk menganalisis kontrak kerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan, dengan fokus pada perlindungan hukum hak dan kewajiban pekerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan selalu berkaitan dengan perlindungan hak dan kewajiban pekerja. Dalam hukum ketenagakerjaan, kontrak kerja dipahami sebagai perjanjian tertulis antara pekerja dan pemberi kerja yang mengatur berbagai aspek hubungan kerja di antara keduanya. Kontrak ini berfungsi sebagai dasar hukum yang melindungi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan hukum sendiri adalah upaya untuk melindungi martabat dan hak asasi manusia (HAM) yang dimiliki oleh subjek hukum, sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku, baik berupa kebijakan atau peraturan yang bertujuan menjaga kepentingan tersebut dari ancaman. Hak dan kewajiban antar pihak saling terkait, di mana hak satu pihak menjadi kewajiban bagi pihak lainnya.

### Abstract

*Many workers in Indonesia experience violations of legal protection of their rights and obligations, caused by their ignorance of employment contracts and the rights and obligations inherent in the workforce. This issue is the basis for this study, which aims to analyze employment contracts in the context of labor law, focusing on the legal protection of workers' rights and obligations. This study uses a qualitative method with a descriptive approach. The results of the study show that labor law is always related to the protection of workers' rights and obligations. In employment law, an employment contract is understood as a written agreement between an employee and an employer that regulates various aspects of the employment relationship between the two. This contract serves as a legal basis that protects the rights and obligations of each party. Legal protection itself is an effort to protect the dignity and human rights (HAM) owned by legal subjects, in accordance with applicable legal regulations, either in the form of policies or regulations aimed at safeguarding these interests from threats. The rights and obligations between parties are interrelated, where the rights of one party become an obligation for the other.*



<https://doi.org/10.5281/zenodo.14232864>

### Article History

Received Okt 27, 2024  
Revised Okt 29, 2024  
Accepted 19 Nov 2024  
Available online 24 Nov. 2024

### Keywords :

*Kontrak Kerja, Perlindungan Hukum, Hak dan Kewajiban.*

### Keywords :

*Employment Contracts, Legal Protection, Rights and Obligations.*

This is an open-access article under the **CC-BY-SA License**.



## PENDAHULUAN

Hak dalam perjanjian kontrak kerja merupakan unsur penting yang terkandung dalam sebuah kesepakatan atau perjanjian, baik dalam konteks bisnis atau pekerjaan, baik di tingkat domestik maupun internasional, dari yang berskala besar hingga kecil. Hal ini sangat krusial karena memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak, mulai dari pengaturan hak dan kewajiban masing-masing pihak, menjamin keamanan dalam transaksi bisnis, hingga mengatur penyelesaian sengketa yang mungkin timbul di antara mereka. Oleh karena itu, jika terjadi perselisihan atau kekurangan dalam implementasi kontrak (wanprestasi), maka perselisihan tersebut akan diselesaikan berdasarkan dokumen hukum yang berlaku, seperti undang-undang. Dengan demikian, perjanjian kontrak kerja berfungsi sebagai alat untuk menegaskan hal-hal yang ingin dicapai oleh kedua pihak, yang diharapkan dapat tercapai melalui ikatan kerja yang terjalin dalam perjanjian tersebut.

Perjanjian, sebagaimana diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang

lain atau lebih. Sementara itu, perikatan merujuk pada hubungan hukum yang timbul akibat perbuatan hukum tersebut. Dengan demikian, perjanjian dapat disimpulkan sebagai bentuk sumber perikatan. Perjanjian ini, yang juga dikenal dengan istilah kontrak (contract), pada dasarnya adalah suatu perbuatan hukum yang mengikat pihak-pihak terkait dalam hubungan hukum perikatan. Dalam dunia bisnis, kontrak merupakan istilah yang umum digunakan dan merupakan bagian dari praktik ekonomi yang harus dilakukan dengan serius. Oleh karena itu, kontrak bisnis biasanya dibuat dalam bentuk tertulis, menjadikannya sebagai perjanjian tertulis yang sah dan mengikat secara hukum.

Menurut Puti Mayang Seruni, perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan bentuk kompensasi terhadap hak-hak dasar yang dijamin oleh konstitusi. Hal ini berdasarkan pada Pasal 27 Ayat (2) UUD RI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak." Selain itu, Pasal 33 Ayat (1) UUD 1945 juga mengungkapkan bahwa "perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan".<sup>1</sup>

Perlindungan hukum sangat penting untuk menjamin keadilan dan kesetaraan antara pengusaha dan tenaga kerja. Kontrak kerja merupakan dokumen hukum yang berfungsi untuk mengatur hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja, serta menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Oleh karena itu, analisis terhadap perlindungan hukum yang diberikan terhadap hak dan kewajiban tenaga kerja dalam kontrak kerja menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga relevan dengan perubahan regulasi ketenagakerjaan yang terus berkembang, seperti undang-undang ketenagakerjaan yang baru, perubahan standar pekerjaan, serta dampak teknologi terhadap hubungan kerja, termasuk peran UU Cipta Kerja Omnibus Law dalam aturan ketenagakerjaan. Analisis mengenai perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban tenaga kerja dalam konteks kontrak kerja memiliki nilai penting untuk memahami dinamika ketenagakerjaan modern, serta memberikan panduan bagi praktisi hukum, pengusaha, dan tenaga kerja dalam menjalankan hak dan kewajiban mereka. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang bersifat kualitatif, yang berfokus pada studi kepustakaan, yakni dengan membaca, merangkum, dan menganalisis materi yang relevan dengan topik yang diteliti. Penelitian normatif bertujuan untuk menganalisis peraturan tertulis atau dokumen hukum lainnya. Sumber dokumen hukum yang digunakan mencakup undang-undang yang terkait dengan objek penelitian, serta buku, jurnal, dan bahan lain yang dapat mendukung bahan hukum utama. Setelah data terkumpul, data tersebut akan diolah dan dianalisis secara interpretatif dan argumentatif, di mana hukum akan disusun dan disajikan secara sistematis. Penafsiran dan argumentasi tersebut akan menghasilkan kesimpulan sebagai output dari penelitian.

Secara umum, terdapat beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, antara lain hak dalam pekerjaan, hak atas upah yang adil dan seimbang, hak untuk bersatu dan berkumpul dengan sesama pekerja, hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan, hak untuk diproses secara adil dalam hukum, hak untuk bebas dari diskriminasi, hak atas privasi, serta hak untuk bebas menyampaikan pendapat. Sementara itu, hak pengusaha meliputi hak untuk menetapkan aturan dan perjanjian dengan pekerja, hak untuk melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK), hak untuk menutup usaha, hak untuk mengelola dan membentuk organisasi di antara sesama pengusaha, hak untuk mengalihkan sebagian pekerja ke perusahaan lain, serta hak untuk mewujudkan perlindungan bagi pekerja dengan cara membimbing, mengawasi, dan menegakkan hukum di bidang ketenagakerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif kualitatif, yang berfokus pada studi kepustakaan dan analisis terhadap peraturan perundang-undangan, literatur, serta dokumen hukum yang relevan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara interpretatif dan argumentatif untuk menghasilkan kesimpulan yang sistematis mengenai perlindungan hak dan kewajiban pekerja dalam kontrak kerja.

<sup>1</sup> Puti Mayang Seruni Lidia Febrianti, Rosyidi Hamzah, R. Febrina Andarina Zaharnika, "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 (2022), 1760.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaturan Kontrak Kerja dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia Menurut Hukum yang Berlaku.

Kontrak kerja dalam ketenagakerjaan adalah perjanjian tertulis antara karyawan dan pengusaha yang mengatur hubungan kerja di antara keduanya. Sementara itu, kontrak kerja juga dapat dipahami sebagai bentuk kerjasama dan komitmen yang baik antara dua pihak, atau lebih, yang dapat dinyatakan secara lisan, isyarat, maupun tertulis, dan memiliki implikasi hukum yang mengikat kedua belah pihak untuk melaksanakannya.<sup>2</sup>

Kontrak kerja berfungsi sebagai dasar hukum yang mengikat dan memberikan panduan bagi kedua belah pihak dalam menjalankan hubungan kerja. Kontrak ini mencantumkan informasi mengenai identitas pekerja dan pengusaha, seperti nama, alamat, dan nomor identitas. Selain itu, kontrak juga memuat ketentuan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan, durasi kontrak, upah atau gaji yang diterima, jam kerja, jaminan sosial, cuti, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Tujuan utama kontrak kerja adalah untuk melindungi hak dan kepentingan kedua belah pihak serta menciptakan kerangka kerja yang jelas dan saling menguntungkan. Jika terjadi perselisihan atau pelanggaran terhadap kontrak kerja, kontrak ini dapat menjadi bukti yang kuat dalam penyelesaian sengketa.

Menurut Ida Ayu Windhari Kusuma Pertiwi, dalam konteks outsourcing yang dilihat dari perspektif hukum ketenagakerjaan, terdapat perjanjian antara kontraktor pekerjaan atau penyedia lapangan pekerjaan berdasarkan hubungan hukum. Dalam hubungan tersebut, terdapat tiga pihak, yaitu perusahaan sebagai kontraktor pekerjaan atau penyedia lapangan kerja (penerima outsourcing), perusahaan pemakai pekerja atau pemberi kerja, dan buruh itu sendiri. Oleh karena itu, ikatan kerja dalam sistem outsourcing terjadi antara karyawan dan majikan pemberi kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis. Perjanjian ini umumnya berupa kesepakatan kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau dalam definisi lain disebut sebagai kesepakatan kerja waktu tertentu (PKWT).

Kontrak kerja dalam hukum ketenagakerjaan merupakan perjanjian dan aturan tertulis yang dibuat oleh pemberi kerja untuk mengatur berbagai aspek hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Kontrak ini berfungsi sebagai dasar hukum yang melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam kontrak kerja, terdapat informasi yang mencakup identitas pekerja dan pemberi kerja, deskripsi pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja, periode atau durasi kerja yang disepakati, besaran gaji dan tunjangan yang akan diterima pekerja, serta ketentuan mengenai jam kerja, cuti, jaminan sosial, dan keselamatan kerja. Kontrak kerja juga mencakup mekanisme penyelesaian sengketa yang mungkin timbul serta ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Dengan adanya kontrak kerja, hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja menjadi jelas dan terdefinisi, sehingga tercipta kerangka kerja yang adil dan memberikan keuntungan yang merata bagi kedua belah pihak. Beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam kontrak kerja meliputi:<sup>3</sup>

1. **Identitas Para Pihak:** Kontrak kerja harus mencantumkan identitas lengkap dari pekerja dan pemberi kerja, termasuk nama, alamat, nomor telepon, dan informasi kontak lainnya.
2. **Keterangan Pekerjaan:** Kontrak kerja harus menjelaskan jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja, termasuk deskripsi tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang dibutuhkan.
3. **Masa Kerja:** Kontrak kerja harus mencantumkan periode atau durasi kerja yang disepakati antara pekerja dan pemberi kerja, apakah itu kontrak kerja untuk waktu tertentu (misalnya, 1 tahun) atau untuk waktu tidak tertentu (tanpa batas waktu).
4. **Gaji dan Tunjangan:** Kontrak kerja harus mencantumkan besaran gaji yang akan diterima oleh pekerja, termasuk rincian tunjangan, bonus, atau fasilitas lain yang diberikan oleh pemberi kerja.
5. **Jam Kerja:** Kontrak kerja harus menyebutkan jam kerja yang berlaku, termasuk jam kerja harian, mingguan, serta ketentuan mengenai lembur dan libur.
6. **Kewajiban dan Hak Pekerja:** Kontrak kerja harus menguraikan hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja, termasuk hak pekerja untuk cuti, jaminan sosial, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta kewajiban pekerja dalam menjalankan tugasnya.

<sup>2</sup> Fayruz abadiyy majd al-Din Muhammad ibn ya'qub, *Al-Qamus Al-Muhit* (Beirut: Dar al-Jayl, 1786), 327.

<sup>3</sup> Cristoforus Valentino Alexander Putra, "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja," *Kertha Patrika* 39, no. 1 (2017), 61.

7. **Penyelesaian Sengketa dan Pemutusan Hubungan Kerja:** Kontrak kerja harus mencantumkan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja, baik oleh pekerja maupun pemberi kerja, serta hak dan kewajiban yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja tersebut.

### **Hak dan Kewajiban yang Dimiliki Oleh Pekerja dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia dan Perlindungan Hukumnya.**

Pancasila dan UUD 1945 memberikan perlindungan hukum yang jelas terkait dengan pekerja sejak awal. Perlindungan tersebut tercermin dalam sila ke-5, yakni "Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia," yang menekankan pentingnya mewujudkan keadilan bagi masyarakat, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan, seperti dalam hal pengupahan. Norma dasar dalam Pancasila mencerminkan nilai-nilai yang menyentuh semua aspek kehidupan masyarakat. Dalam literatur lain, dijelaskan bahwa hukum yang melindungi pekerja adalah bagian dari hak dasar yang harus dilindungi oleh konstitusi, sebagaimana tercantum dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak." Selain itu, pasal 33 ayat (1) UUD 1945 juga mengatur bahwa "perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan."

Makna dari perlindungan hukum adalah untuk memberikan jaminan melalui penerapan hukum serta menjaga kepentingan tertentu melalui hukum, yang kemudian akan melindungi hak-hak tersebut. Dalam konteks ini, norma dalam kehidupan masyarakat seharusnya selaras dengan perkembangan dan perubahan sosial. Dalam ilmu hukum, hak dipandang sebagai hukum subjektif, yang berarti hak tersebut merupakan bagian aktif yang diberikan oleh ikatan hukum yang ditetapkan oleh hukum subjektif.<sup>4</sup>

Proteksi hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat serta hak asasi manusia yang diterima oleh subjek hukum sesuai dengan ketentuan hukum untuk menghindari kesewenang-wenangan. Proteksi ini juga dapat dipahami sebagai seperangkat aturan atau prinsip yang bertujuan untuk melindungi satu hal dari hal lainnya. Di Indonesia, proteksi hukum selalu berlandaskan pada dasar negara sebagai landasan ideal, meskipun perumusannya dipengaruhi oleh perspektif internasional yang lebih menekankan perlindungan hak-hak tenaga kerja. Oleh karena itu, secara sederhana, proteksi hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia berfokus pada perlindungan harkat, martabat buruh, serta hak-hak kemanusiaannya, baik secara individu maupun sebagai "pekerja".

Terdapat tiga peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukum bagi tenaga kerja, yaitu:

1. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Buruh,
2. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,
3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dalam Pasal 1 Ayat 4 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan karyawan atau buruh adalah seseorang yang bekerja dan menerima imbalan atau upah dalam bentuk apapun.

Secara umum, terdapat kategori hak pekerja yang dianggap sebagai hak dasar yang harus dijamin, meskipun pelaksanaannya dapat dipengaruhi oleh perkembangan sosial, budaya, ekonomi, serta kondisi masyarakat atau negara tempat perusahaan beroperasi. Beberapa hak tersebut meliputi:<sup>5</sup>

1. Hak atas pekerjaan adalah hak dasar manusia yang sangat penting. Indonesia dengan tegas mencantumkan dan menjamin hak ini dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945, yang menyatakan bahwa "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
2. Hak atas upah yang adil merupakan bentuk kompensasi atas hasil kerja seseorang. Setiap individu yang bekerja berhak mendapatkan imbalan yang setara dengan usaha dan tenaga yang telah dikeluarkan.
3. Hak untuk berserikat dan berkumpul adalah hak yang harus diakui dan dilindungi bagi pekerja untuk memperjuangkan kepentingan mereka, khususnya dalam hal mendapatkan imbalan yang adil. Pekerja berhak membentuk perserikatan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan

<sup>4</sup> Fadhel Arjuna Adinda Rosyidi Hamzah, "The Existence Of A Norm Regarding The Execution Of Fiduciary Guarantees After The Issuance Of The Constitutional Court Decision Number 18/PUU/XVII/2019," *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 22, No. 1 (2022), 84.

<sup>5</sup> Tiberius Zaluchu Niru Anita Sinaga, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Zitteliana* 19, no. 8 (2003), 160.

- bersama. Dengan adanya perserikatan ini, diharapkan posisi mereka akan lebih kuat, tuntutan mereka lebih diperhatikan, dan hak-hak buruh lebih terlindungi.
4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan adalah hak yang esensial untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja. Perlindungan ini harus menjadi bagian integral dari kebijakan dan operasional perusahaan untuk mencegah perselisihan di masa depan, terutama jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.
  5. Hak untuk diproses hukum secara sah adalah hak yang dimiliki setiap pekerja. Hal ini berlaku apabila seorang karyawan difitnah atau diancam dengan kesepakatan tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan. Namun, pekerja juga berhak diberi kesempatan untuk menjelaskan apakah tuduhan tersebut benar atau tidak.
  6. Hak untuk diperlakukan secara setara berarti tidak ada diskriminasi di dalam perusahaan, baik berdasarkan suku, ras, gender, agama, atau faktor lainnya. Hal ini mencakup perlakuan yang adil dalam aspek perilaku, tunjangan/gaji, kesempatan untuk promosi, pelatihan, serta akses ke pendidikan lebih lanjut.
  7. Setiap pekerja berhak menjaga privasinya. Meskipun perusahaan mungkin ingin mengetahui lebih banyak tentang karyawannya, pekerja memiliki hak untuk merahasiakan data pribadi mereka. Perusahaan harus memahami bahwa ada informasi tertentu yang tidak perlu diketahui oleh pihak perusahaan dan pekerja berhak untuk menjaga kerahasiaan data pribadi mereka.
  8. Hak untuk bebas mengungkapkan pendapat adalah hak pekerja untuk tidak dipaksa melakukan tindakan yang dianggapnya tidak benar, seperti terlibat dalam korupsi, penggelapan uang perusahaan, atau menurunkan standar dan kebijakan yang berlaku di perusahaan.

Tenaga kerja kontrak adalah seseorang yang dipekerjakan untuk melakukan tugas tertentu dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Jika durasi kontrak tidak ditentukan, maka perjanjian tersebut tidak berlaku. Baik pemberi jasa maupun pengguna jasa memiliki hak untuk mengakhiri kontrak sesuai dengan keinginan mereka. Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, perlindungan terhadap pekerja mencakup: <sup>6</sup>hak-hak dasar buruh, seperti hak untuk bernegosiasi dengan pengusaha, perlindungan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, serta pemberian perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak-anak, dan penyandang disabilitas. Selain itu, terdapat perlindungan terkait upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial bagi tenaga kerja.

Dalam literatur lain, dijelaskan bahwa ada dua metode untuk melindungi hak-hak pekerja. Pertama, dengan pengesahan undang-undang ketenagakerjaan, yang menjamin pekerjaan yang layak serta melindungi kesehatan, keselamatan, dan hak upah pekerja. Selain itu, pekerja juga mendapatkan jaminan sosial setelah pensiun. Kedua, melalui keanggotaan dalam serikat pekerja (SP). Keanggotaan di SP memungkinkan pekerja untuk menyuarakan aspirasi dan menuntut hak-hak mereka. Serikat pekerja bertindak sebagai perwakilan pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha berdasarkan kesepakatan bersama. Dalam pembuatan PKB, perwakilan pekerja yang diwakili oleh SP harus terlibat dalam penentuan hak dan kewajiban pekerja, baik yang tercantum dalam undang-undang maupun yang belum tercantum namun memberikan manfaat bagi pekerja.

Hak dan kewajiban antara satu pihak dengan pihak lainnya bersifat saling berlawanan, di mana hak yang dimiliki oleh satu pihak menjadi kewajiban bagi pihak lainnya. Kewajiban pekerja (buruh) pada umumnya adalah untuk tunduk dan patuh terhadap hak pemberi kerja (majikan), sementara hak pekerja juga tunduk pada kewajiban yang dimiliki oleh pemberi kerja (majikan).<sup>7</sup>

Ketentuan mengenai kewajiban buruh atau pekerja telah tercantum dalam KUHPerduta pada pasal 1603, 1063a, 1063b, 1603c, dan 1603d, yang menjelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Pekerja atau buruh berkewajiban untuk melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati sesuai dengan kemampuannya. Jika sifat dan ruang lingkup pekerjaan yang akan dilakukan tidak ditentukan dalam kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, maka kebiasaan yang berlaku akan menjadi acuan.

<sup>6</sup> Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 32.

<sup>7</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 46.



2. Pekerja berkewajiban untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sendiri, dan hanya dapat meminta orang lain untuk menggantikannya jika mendapat izin dari pemberi kerja.
3. Pekerja juga wajib mematuhi segala aturan yang bertujuan untuk memperbaiki peraturan perusahaan dari pemberi kerja, baik yang ditetapkan oleh pemberi kerja atau atas nama pemberi kerja, yang mengacu pada peraturan perundang-undangan, kesepakatan, atau peraturan yang berlaku, atau jika tidak ada, maka mengikuti kebiasaan yang ada.
4. Pekerja yang diberikan tempat tinggal atau tinggal di rumah majikan harus berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan di rumah tangga majikan.
5. Secara umum, pekerja wajib melakukan atau tidak melakukan hal-hal yang dianggap pantas dan sesuai dengan norma yang berlaku, sebagaimana yang seharusnya dilakukan oleh seorang buruh yang baik.

Menurut Suratman, terdapat beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan oleh tenaga kerja, antara lain:<sup>8</sup>

1. Kewajiban untuk mencapai hasil atau prestasi kerja yang diinginkan oleh pemberi kerja.
2. Kewajiban untuk mematuhi kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Kewajiban untuk mematuhi perjanjian atau kontrak kerja yang telah disepakati.
4. Kewajiban untuk mengikuti kesepakatan yang telah dibuat antara para buruh.
5. Kewajiban untuk melaksanakan segala perintah yang diberikan oleh majikan.
6. Kewajiban untuk menjaga dan menghormati kerahasiaan perusahaan.
7. Kewajiban untuk menaati semua kewajiban yang berlaku selama izin belum diberikan, terutama dalam hal banding yang belum memiliki keputusan final.

## SIMPULAN

Perjanjian kontrak kerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia merupakan alat hukum yang sangat penting untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Kontrak kerja tidak hanya berfungsi sebagai dasar pengaturan hak dan kewajiban, tetapi juga sebagai instrumen untuk melindungi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, baik dalam UU Ketenagakerjaan maupun dalam peraturan lainnya. Perlindungan terhadap pekerja diatur dalam berbagai peraturan yang menjamin hak-hak dasar seperti hak atas pekerjaan yang layak, upah yang adil, perlindungan kesehatan dan keselamatan, serta hak untuk berserikat. Sementara itu, pengusaha juga memiliki hak-hak tertentu yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Dengan adanya kontrak kerja yang jelas, diharapkan hubungan antara pekerja dan pengusaha dapat berjalan dengan baik, tanpa adanya perselisihan yang tidak dapat diselesaikan. Namun demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja harus senantiasa diperbarui seiring dengan perkembangan sosial dan teknologi, agar hak-hak mereka tetap terjamin, khususnya dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar pengusaha dan pekerja senantiasa menyusun kontrak kerja secara jelas, transparan, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kontrak kerja harus memuat ketentuan yang melindungi hak-hak dasar pekerja serta kewajiban yang seimbang bagi kedua belah pihak, guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan adil. Pemerintah juga diharapkan terus memperbarui regulasi ketenagakerjaan agar sesuai dengan perkembangan sosial, ekonomi, dan teknologi, serta memberikan perlindungan yang lebih baik terhadap pekerja, terutama dalam menghadapi tantangan baru di era digital dan globalisasi. Selain itu, pengusaha diharapkan lebih proaktif dalam memberikan pelatihan kepada pekerja mengenai hak dan kewajiban mereka, serta tentang mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat diakses dengan mudah. Dengan demikian, tercipta keseimbangan dalam hubungan industrial yang dapat meningkatkan produktivitas, kesejahteraan pekerja, dan kepastian hukum di dunia kerja.

---

<sup>8</sup> Niniek Suparni. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), 403.

## REFERENSI

- Alexander Putra, Cristoforus Valentino. "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja." *Kertha Patrika* 39, no. 1 (2017).
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Eko Wahyudi. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Fayruz abadiyy majd al-Din Muhammad ibn ya'qub. *Al-Qamus Al-Muhit*. Beirut: Dar al-Jayl, 1786.
- Zaharnika, Puti Mayang Seruni. "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 (2022).
- Ninie Suparni. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- Niru Anita Sinaga, Tiberius Zaluchu. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Zitteliana*. Vol. 19. No. 8 (2003).
- Rosyidi Hamzah, Fadhel Arjuna Adinda. "The Existence Of A Norm Regarding The Execution Of Fiduciary Guarantees After The Issuance Of The Constitutional Court Decision Number 18/PUU/XVII/2019." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*. Vol. 22. No. 1 (2022).