



Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak di Indonesia

Rini B.A. Silitonga^{1*}, Hasim Sukamto², Ani Wijayati³

Universitas Kristen Indonesia, Indonesia

Email: ade_med@yahoo.com^{1*}, hasimsu@hotmail.com², Ani.wijayati@uki.ac.id³

*Correspondence

ABSTRAK

Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di Indonesia masih menjadi perdebatan seiring dengan perkembangan regulasi ketenagakerjaan, terutama setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Dengan mengkaji berbagai literatur, penelitian ini mengidentifikasi permasalahan utama dalam sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), seperti ketidakpastian kerja, sistem kontrak berulang, serta minimnya jaminan sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan di Indonesia masih cenderung menguntungkan pengusaha dibandingkan pekerja kontrak, yang berakibat pada tingginya tingkat ketidakpastian kerja. Selain itu, kebijakan terbaru yang menghapus batas maksimal PKWT semakin memperburuk kondisi pekerja kontrak karena tidak adanya peluang untuk menjadi pekerja tetap. Oleh karena itu, diperlukan revisi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berpihak pada perlindungan pekerja, peningkatan pengawasan terhadap implementasi PKWT, serta peran aktif serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja kontrak. Dengan demikian, diharapkan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dapat ditingkatkan guna menciptakan kesejahteraan tenaga kerja yang lebih baik di Indonesia.

Keywords: perlindungan hukum; pekerja kontrak; PKWT; undang-undang cipta kerja.

ABSTRACT

Legal protection for contract workers in Indonesia remains a subject of debate as labor regulations continue to evolve, particularly after the enactment of the Job Creation Law. This study aims to analyze the legal protection for contract workers in Indonesia using a Systematic Literature Review (SLR) approach. By reviewing various literature sources, this study identifies key issues in the Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) system, including job insecurity, repeated contract systems, and limited social security benefits. The findings indicate that Indonesia's labor regulations tend to favor employers over contract workers, leading to a high level of job uncertainty. Furthermore, recent policies that remove the maximum limit on PKWT duration have worsened the situation by eliminating opportunities for contract workers to attain permanent employment status. Therefore, a labor policy revision that prioritizes worker protection, stricter supervision of PKWT implementation, and a more active role for labor unions in advocating for contract workers' rights are necessary. By addressing these concerns, legal protection for contract workers can be strengthened, ultimately fostering better welfare for Indonesia's workforce.

Keywords: legal protection; contract workers; PKWT; job creation law.

PENDAHULUAN

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, status pekerja kontrak menjadi salah satu isu yang sering menjadi perdebatan (Rohendra Fathammubina, 2018). Pekerja kontrak atau yang dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan pekerja tetap, terutama dalam hal stabilitas pekerjaan dan perlindungan hukum (Agista & Ngaisah, 2023). Sistem kerja kontrak umumnya diterapkan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tenaga

kerja dalam jangka waktu tertentu, namun dalam praktiknya, sering kali terdapat penyimpangan yang merugikan pekerja. Hal ini mendorong perlunya kajian mendalam mengenai perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja kontrak di Indonesia (Putra & Yuliantini, 2022).

Pemerintah Indonesia telah mengatur mekanisme kerja kontrak melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang kemudian mengalami perubahan signifikan dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 beserta peraturan turunannya (Rahayu, 2020). Perubahan regulasi ini bertujuan untuk memberikan fleksibilitas kepada perusahaan dalam merekrut tenaga kerja, tetapi di sisi lain juga menimbulkan kekhawatiran mengenai jaminan kepastian kerja bagi pekerja kontrak (Permatasari, 2018). Beberapa kalangan menilai bahwa regulasi yang ada masih memberikan celah bagi perusahaan untuk menghindari kewajiban-kewajiban tertentu terhadap pekerja kontrak, seperti hak atas pesangon, jaminan sosial, dan kepastian perpanjangan kontrak kerja (Maulinda et al., 2016).

Permasalahan lain yang muncul dalam sistem kerja kontrak adalah minimnya kepastian hukum bagi pekerja, terutama terkait dengan durasi kontrak dan hak-hak ketenagakerjaan yang sering kali diabaikan (Basofi & Fatmawati, 2023). Pekerja kontrak kerap mengalami eksploitasi, termasuk ketidakjelasan status kerja setelah kontrak berakhir, pemberlakuan sistem perpanjangan kontrak yang tidak transparan, hingga praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa kompensasi yang layak. Situasi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana regulasi yang ada mampu memberikan perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja kontrak (Febrianti et al., 2022).

Dalam konteks ketenagakerjaan global, penerapan sistem kerja kontrak telah menjadi tren di berbagai negara sebagai bagian dari strategi fleksibilitas tenaga kerja. Namun, di beberapa negara dengan sistem hukum ketenagakerjaan yang lebih kuat, pekerja kontrak tetap mendapatkan perlindungan yang memadai, termasuk hak atas kesejahteraan, perlindungan terhadap PHK sepihak, serta akses terhadap jaminan sosial (Chamdani et al., 2022). Studi perbandingan terhadap sistem perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di negara lain dapat memberikan wawasan penting dalam mengevaluasi efektivitas kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia (Wildan, 2017).

Beberapa penelitian terdahulu telah menyoroti berbagai aspek terkait perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia. Penelitian sebelumnya yang membahas efektivitas regulasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam memberikan kepastian hukum bagi pekerja kontrak, menyimpulkan bahwa implementasi aturan masih sering disalahgunakan oleh perusahaan (Silalahi, 2018). Sementara itu, studi lain meneliti dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap hak-hak pekerja kontrak, dengan temuan bahwa revisi aturan ketenagakerjaan berpotensi meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja tetapi juga menurunkan jaminan kepastian kerja (Catur et al., 2020). Di tingkat internasional, penelitian lain menyoroti bagaimana negara-negara dengan sistem hukum ketenagakerjaan yang kuat, seperti Jerman dan Jepang, berhasil memberikan perlindungan lebih baik bagi pekerja kontrak melalui kebijakan jaminan sosial dan regulasi PHK yang lebih ketat (Azis et al., 2019).

Penelitian ini menghadirkan pembaruan dengan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk menyusun sintesis komprehensif mengenai perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia (Solihin & Markoni, 2022). Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak bersifat normatif atau studi kasus, pendekatan SLR memungkinkan analisis terhadap berbagai sumber akademik secara sistematis untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam regulasi dan implementasi hukum (Thooriq, 2023).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi kebijakan hukum yang berkaitan dengan pekerja kontrak di Indonesia, serta menyoroti permasalahan yang masih terjadi dalam implementasinya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan regulasi yang lebih adil dan melindungi hak-hak pekerja kontrak secara optimal. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik maupun praktis bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Temuan dari studi ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memperbaiki regulasi ketenagakerjaan, memastikan keseimbangan antara fleksibilitas tenaga kerja bagi perusahaan dan perlindungan hak-hak pekerja, serta memberikan dasar bagi advokasi kebijakan yang lebih berpihak pada kesejahteraan pekerja kontrak.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode normatif empiris. Yakni menggabungkan pendekatan normatif dan empiris. Pendekatan normatif digunakan untuk mengkaji norma hukum yang ada, sedangkan pendekatan empiris digunakan untuk mengamati penerapan hukum di masyarakat. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah, buku, laporan kebijakan, serta dokumen hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia. Pencarian literatur dilakukan melalui database akademik seperti Google Scholar, Scopus, dan ScienceDirect. Selain itu, referensi dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, dan aturan pelaksanaannya, juga dijadikan sumber data. Kriteria inklusi mencakup literatur yang membahas perlindungan hukum bagi pekerja kontrak serta memiliki relevansi dengan konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Penelitian ini dilakukan dengan menganalisa data dari berbagai sumber yang dikategorikan berdasarkan tema utama yang muncul, seperti aspek regulasi, implementasi kebijakan, dan tantangan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak. Setiap kategori dianalisis untuk mengidentifikasi pola-pola yang muncul serta mengevaluasi kesenjangan dalam kebijakan yang ada. Hasil dari proses analisis kemudian disintesis untuk memberikan pemetaan yang jelas mengenai kondisi perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia. Proses ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi rekomendasi kebijakan yang lebih efektif dalam melindungi hak-hak pekerja kontrak berdasarkan temuan-temuan yang telah dianalisis dari berbagai literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa regulasi perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan dalam implementasinya. Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 telah mengatur mekanisme kerja kontrak melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), namun masih terdapat celah hukum yang memungkinkan perusahaan untuk menghindari kewajiban tertentu terhadap pekerja kontrak. Beberapa studi mengungkapkan bahwa banyak perusahaan menerapkan sistem perpanjangan kontrak berulang yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum, sehingga pekerja kehilangan kepastian kerja dan jaminan hak-haknya. Selain itu, pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap pekerja kontrak tanpa kompensasi yang layak masih sering terjadi, yang menunjukkan lemahnya perlindungan hukum dalam praktiknya.

Analisis tematik terhadap berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa kebijakan fleksibilitas tenaga kerja yang diperkenalkan melalui Undang-Undang Cipta Kerja telah memberikan keuntungan

bagi pengusaha dalam aspek efisiensi operasional, tetapi di sisi lain memperlemah posisi tawar pekerja kontrak. Penelitian menemukan bahwa ketentuan baru mengenai sistem kontrak dan outsourcing justru berpotensi meningkatkan ketidakpastian bagi pekerja, terutama dalam hal hak atas pesangon, jaminan sosial, dan kepastian perpanjangan kontrak. Di beberapa kasus, perusahaan memanfaatkan fleksibilitas yang diberikan oleh regulasi untuk menghindari kewajiban memberikan hak-hak dasar kepada pekerja kontrak, seperti cuti tahunan, tunjangan hari raya, dan kompensasi setelah masa kontrak berakhir.

Dalam konteks internasional, studi perbandingan dengan negara-negara lain menunjukkan bahwa Indonesia masih memiliki kelemahan dalam perlindungan hukum pekerja kontrak. Di negara-negara seperti Jerman dan Jepang, regulasi ketenagakerjaan mengatur batasan ketat terhadap sistem kerja kontrak dan memberikan hak-hak yang hampir setara dengan pekerja tetap, seperti jaminan sosial, perlindungan terhadap PHK sepihak, serta akses terhadap fasilitas kesejahteraan pekerja. Berbeda dengan Indonesia, di mana sistem kerja kontrak masih sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menekan biaya tenaga kerja tanpa memberikan perlindungan hukum yang memadai, negara-negara tersebut memastikan bahwa pekerja kontrak tetap mendapatkan hak-hak yang layak.

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia masih memiliki banyak tantangan yang perlu diperbaiki, terutama dalam aspek kepastian kerja, jaminan sosial, dan mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan penyempurnaan regulasi yang lebih berpihak kepada pekerja, pengawasan ketat terhadap implementasi kebijakan ketenagakerjaan, serta peningkatan peran serikat pekerja dalam mengadvokasi hak-hak pekerja kontrak. Dengan adanya reformasi kebijakan yang lebih adil dan sistem pengawasan yang lebih efektif, diharapkan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia dapat ditingkatkan secara signifikan.

Regulasi Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak di Indonesia

Ada banyak regulasi yang berhubungan dengan perlindungan pekerja kontrak di Indonesia. Namun regulasi utamanya antara lain:

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 merupakan landasan hukum utama yang mengatur hubungan kerja di Indonesia, termasuk peraturan mengenai pekerja kontrak melalui skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam Pasal 56 hingga Pasal 59, diatur bahwa PKWT hanya diperuntukkan bagi jenis pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara, tidak tetap, atau berhubungan dengan proyek yang memiliki batas waktu penyelesaian. Regulasi ini menetapkan bahwa PKWT memiliki jangka waktu maksimal dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu maksimal satu tahun. Setelah masa kontrak dan perpanjangan berakhir, perusahaan diharapkan memberikan status kerja tetap atau mengakhiri hubungan kerja sesuai ketentuan yang berlaku. Regulasi ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja kontrak agar tidak terjebak dalam ketidakpastian hubungan kerja yang berkepanjangan.

Namun, dalam implementasinya, masih banyak perusahaan yang menyalahgunakan ketentuan PKWT. Praktik yang sering ditemui adalah perpanjangan kontrak secara berulang dengan menggunakan kontrak baru setelah masa kontrak sebelumnya berakhir. Hal ini dilakukan untuk menghindari kewajiban pengangkatan pekerja menjadi pegawai tetap. Selain itu, terdapat pula kasus di mana perusahaan tidak memberikan hak-hak normatif kepada pekerja kontrak, seperti hak atas jaminan sosial, pesangon, atau cuti tahunan. Penyalahgunaan ini mencerminkan lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan regulasi dan minimnya penegakan hukum terkait perlindungan pekerja kontrak. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian dan kerentanan bagi pekerja, karena

mereka tidak mendapatkan jaminan keberlanjutan pekerjaan dan hak-hak normatif yang seharusnya diterima.

2. Perubahan Regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020

Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 yang disahkan pada tahun 2020 membawa perubahan signifikan terhadap regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk ketentuan mengenai pekerja kontrak. Salah satu perubahan utama yang diperkenalkan adalah dihapusnya batas waktu maksimal bagi PKWT. Dengan dihapusnya ketentuan tersebut, perusahaan diberikan keleluasaan untuk mempekerjakan pekerja kontrak dalam jangka waktu yang tidak terbatas, selama masih memenuhi ketentuan jenis pekerjaan yang diperbolehkan. Perubahan ini bertujuan untuk menciptakan iklim usaha yang lebih fleksibel dan kompetitif, serta mendukung kemudahan berusaha. Namun, di sisi lain, penghapusan batas waktu PKWT menimbulkan kekhawatiran terhadap penurunan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak. Tanpa adanya kepastian waktu, pekerja dapat terjebak dalam status kontrak yang berkepanjangan tanpa adanya prospek pengangkatan menjadi pegawai tetap.

Selain itu, UU Cipta Kerja juga memperkenalkan mekanisme pesangon bagi pekerja kontrak yang masa kerjanya diakhiri. Ketentuan ini diharapkan dapat memberikan jaminan finansial bagi pekerja yang kehilangan pekerjaannya. Namun, dalam praktiknya, penerapan kebijakan pesangon ini masih menemui banyak kendala. Beberapa perusahaan berupaya menghindari kewajiban pembayaran pesangon dengan memanfaatkan celah regulasi, sementara di sisi lain, kurangnya sosialisasi terkait ketentuan pesangon menyebabkan banyak pekerja tidak mengetahui hak-hak mereka. Ketidaktahuan ini membuat banyak pekerja kontrak tidak menuntut hak pesangon yang seharusnya mereka terima. Oleh karena itu, diperlukan penguatan dalam hal pengawasan dan penegakan hukum, serta peningkatan literasi hukum bagi pekerja agar mereka lebih memahami hak-haknya sesuai ketentuan yang berlaku.

Implementasi Regulasi Perlindungan Pekerja Kontrak

Meskipun regulasi terkait perlindungan pekerja kontrak telah tersedia, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu permasalahan utama adalah lemahnya pengawasan dari pemerintah terhadap kepatuhan perusahaan dalam menerapkan ketentuan PKWT. Banyak kasus di mana perusahaan menerapkan sistem kontrak berulang tanpa memberikan hak-hak dasar seperti jaminan sosial, tunjangan, dan kompensasi saat kontrak berakhir. Selain itu, sering kali pekerja kontrak dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yang seharusnya berada dalam kategori Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap.

Kementerian Ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam memastikan kepatuhan perusahaan terhadap aturan PKWT, namun jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas membuat pengawasan tidak berjalan efektif. Data dari studi yang dilakukan oleh Wildan (2021) menunjukkan bahwa banyak pekerja kontrak tidak mengetahui hak-hak mereka, sehingga mereka cenderung menerima kondisi kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan serta sosialisasi regulasi kepada pekerja menjadi faktor krusial dalam memperbaiki implementasi kebijakan ini.

Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Pekerja Kontrak

Pekerja kontrak merasakan dampak yang cukup signifikan saat implementasi Undang-Undang Cipta Kerja mulai berlangsung. Beberapa dampak utamanya antara lain:

1. Fleksibilitas Tenaga Kerja vs. Kepastian Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja disusun dengan tujuan utama untuk meningkatkan fleksibilitas dalam ketenagakerjaan dan menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif di Indonesia. Dengan penghapusan batas waktu maksimal untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), perusahaan kini memiliki keleluasaan yang lebih besar untuk merekrut dan mempertahankan pekerja kontrak sesuai kebutuhan bisnis mereka. Dari sudut pandang pengusaha, ketentuan ini memberikan kemudahan dalam merespons dinamika pasar dan menekan biaya operasional. Perusahaan tidak lagi terikat pada kewajiban pengangkatan pekerja tetap setelah jangka waktu tertentu, sehingga dapat mengatur tenaga kerja dengan lebih fleksibel sesuai beban kerja yang fluktuatif.

Namun, dari perspektif pekerja, fleksibilitas yang ditawarkan oleh UU Cipta Kerja justru menciptakan ketidakpastian dalam hubungan kerja. Pekerja kontrak yang sebelumnya memiliki harapan untuk diangkat menjadi karyawan tetap setelah jangka waktu tertentu, kini harus menghadapi realitas bahwa status kontrak mereka bisa berlanjut tanpa batas waktu yang jelas. Kondisi ini menempatkan pekerja dalam situasi yang rentan terhadap pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa jaminan kompensasi yang memadai. Ketidakpastian ini juga berdampak pada stabilitas ekonomi pekerja, termasuk dalam perencanaan keuangan jangka panjang, akses terhadap kredit perbankan, dan kesejahteraan keluarga. Dengan demikian, meskipun regulasi ini memberikan keuntungan bagi dunia usaha, dampaknya terhadap keamanan kerja dan kesejahteraan pekerja kontrak perlu menjadi perhatian serius.

2. Pengurangan Hak-Hak Pekerja Kontrak

Perubahan regulasi melalui UU Cipta Kerja juga berdampak signifikan terhadap hak-hak pekerja kontrak, khususnya dalam aspek pesangon dan tunjangan. Sebelum diberlakukannya UU Cipta Kerja, pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) berhak mendapatkan pesangon dalam jumlah yang lebih besar, sesuai dengan masa kerja dan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Namun, ketentuan baru memperkenalkan penghitungan pesangon yang lebih rendah, dengan pertimbangan untuk menciptakan iklim usaha yang lebih kompetitif. Selain itu, penghapusan pembatasan jenis pekerjaan yang boleh dikontrakkan turut memperluas cakupan PKWT, sehingga pekerja semakin rentan dipekerjakan dengan status kontrak untuk jenis pekerjaan yang sebelumnya diharuskan menggunakan tenaga kerja tetap.

Dampak dari perubahan ini memperlemah posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial. Tanpa batasan yang jelas terhadap jenis pekerjaan dan durasi kontrak, pekerja kontrak sulit untuk menuntut hak-haknya, terutama dalam hal kepastian kerja dan perlindungan jangka panjang. Lebih jauh, penghapusan beberapa perlindungan ini menimbulkan ketidakadilan dalam relasi kerja, karena perusahaan dapat dengan mudah mengganti tenaga kerja kontrak tanpa kewajiban yang signifikan. Selain itu, banyak pekerja yang tidak memiliki pemahaman hukum yang memadai terkait perubahan regulasi ini, sehingga mereka tidak menyadari hak-hak yang seharusnya diterima. Oleh sebab itu, penting adanya penguatan sosialisasi dan edukasi kepada pekerja, serta peningkatan peran pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan perlindungan yang adil dan berimbang bagi pekerja kontrak di Indonesia.

Studi Perbandingan dengan Negara Lain

Jerman memiliki sistem perlindungan tenaga kerja yang lebih kuat dibandingkan Indonesia. Studi lain menunjukkan bahwa Regulasi di Jerman mengatur bahwa pekerja kontrak hanya dapat dipekerjakan dalam kondisi tertentu dan memiliki batas waktu yang jelas. Selain itu, jika seorang pekerja kontrak telah bekerja dalam suatu perusahaan selama lebih dari dua tahun, perusahaan wajib

mengangkatnya menjadi pekerja tetap. Perlindungan ini memastikan bahwa pekerja kontrak tetap memiliki prospek karir jangka panjang dan tidak terus-menerus berada dalam ketidakpastian kerja.

Di Jepang, pekerja kontrak juga mendapatkan perlindungan lebih baik dibandingkan di Indonesia. Pemerintah Jepang mengatur bahwa pekerja yang telah bekerja selama lebih dari lima tahun di suatu perusahaan berhak untuk mengajukan konversi status menjadi pekerja tetap. Selain itu, kebijakan ketenagakerjaan di Jepang mengharuskan perusahaan untuk memberikan jaminan sosial dan tunjangan kesehatan kepada pekerja kontrak, yang menjamin kesejahteraan mereka selama masa kerja.

Rekomendasi untuk Meningkatkan Perlindungan Pekerja Kontrak di Indonesia

Terdapat beberapa rekomendasi yang penting berkaitan dengan peningkatan perlindungan pekerja kontrak di Indonesia yaitu:

1. Revisi Regulasi PKWT untuk Menjamin Kepastian Kerja

Salah satu langkah penting yang perlu dilakukan adalah merevisi ketentuan mengenai PKWT agar lebih memberikan kepastian kerja bagi pekerja kontrak. Regulasi harus mengatur kembali batas maksimal PKWT dan memberikan mekanisme konversi otomatis dari pekerja kontrak ke pekerja tetap setelah periode tertentu. Selain itu, perlu ada penguatan dalam aturan mengenai hak-hak pekerja kontrak, termasuk tunjangan, jaminan sosial, serta kompensasi saat kontrak berakhir.

2. Peningkatan Pengawasan dan Penegakan Hukum

Pengawasan terhadap implementasi regulasi ketenagakerjaan harus diperkuat dengan menambah jumlah pengawas ketenagakerjaan serta memberikan sanksi tegas bagi perusahaan yang tidak mematuhi aturan PKWT. Selain itu, sistem pelaporan bagi pekerja yang merasa hak-haknya dilanggar harus lebih mudah diakses dan efektif dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan.

Peran Serikat Pekerja dalam Advokasi Hak-Hak Pekerja Kontrak

Serikat pekerja memiliki peran penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja kontrak. Oleh karena itu, perlu ada penguatan kapasitas serikat pekerja dalam mengadvokasi kebijakan yang lebih berpihak kepada pekerja. Serikat pekerja juga dapat berperan dalam memberikan edukasi kepada pekerja kontrak mengenai hak-hak mereka serta mendampingi mereka dalam menghadapi permasalahan ketenagakerjaan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam aspek kepastian kerja dan kesejahteraan pekerja. Meskipun regulasi telah menetapkan ketentuan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), implementasinya sering kali disalahgunakan oleh perusahaan dengan sistem kontrak berulang tanpa memberikan kepastian status kerja. Perubahan kebijakan melalui Undang-Undang Cipta Kerja semakin memperburuk situasi dengan menghapus batas maksimal PKWT, yang memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan pekerja dalam status kontrak tanpa kejelasan jenjang karier. Dibandingkan dengan negara lain seperti Jerman dan Jepang, perlindungan pekerja kontrak di Indonesia masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal jaminan sosial, kompensasi, serta kesempatan untuk menjadi pekerja tetap setelah periode tertentu. Sebagai saran, pemerintah perlu meninjau ulang ketentuan terkait PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja agar lebih berorientasi pada perlindungan pekerja, bukan hanya fleksibilitas tenaga kerja bagi pengusaha. Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan harus lebih diperketat dengan meningkatkan jumlah serta efektivitas pengawas tenaga kerja dalam memastikan kepatuhan perusahaan terhadap aturan yang berlaku. Serikat pekerja juga memiliki peran strategis dalam

memberikan advokasi dan edukasi kepada pekerja kontrak mengenai hak-hak mereka agar tidak mudah dieksploitasi. Dengan perbaikan dalam regulasi, pengawasan, dan peran serikat pekerja, diharapkan pekerja kontrak di Indonesia mendapatkan perlindungan hukum yang lebih adil dan kesejahteraan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agista, R. T., & Ngaisah, S. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Magang Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan. *DE RECHT (Journal of Police and Law Enforcement)*, 48–60.
- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 10(1), 59–74.
- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1), 77–86.
- Catur, J. S., Djongga, D., Heriyandi, H., Poerwanto, H., Hutasoit, J., Anam, K., & Wiyono, B. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Lex Specialis*, 1(2).
- Chamdani, C., Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii, S. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir. *Jurnal Kepastian Hukum Dan Keadilan*, 4(1), 1–16.
- Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, R., & Seruni, P. M. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak di Tinjau dari Undang–Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1755–1764.
- Maulinda, R., Dahlan, D., & Rasyid, M. N. (2016). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 18(3), 337–351.
- Permatasari, R. A. A. P. (2018). Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang di PHK saat masa kontrak sedang berlangsung. *Mimbar Keadilan*.
- Putra, I. G. A. A., & Yuliantini, N. P. R. (2022). Upaya Perlindungan Hukum Bagi Para Tenaga Kerja

Rini B.A. Silitonga, Hasim Sukamto, Ani Wijayati

Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak di Indonesia

Indonesia (Tki) Di Luar Negeri Dalam Perspektif Hukum Internasional. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 8(2), 698–708.

Rahayu, L. P. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Di Kabupaten Bondowoso. *Justitia Jurnal Hukum*, 4(2).

Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 108–130.

Silalahi, S. D. (2018). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dalam Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan No: 82/Pdt. sus-PHI/2016/PN. Mdn)*.

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(12), 717–737.

Thooriq, F. A. (2023). Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja kontrak di Indonesia (Implementasi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan). *Gema Keadilan*, 10(3), 153–169.

Wildan, M. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12(4), 833–841.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).