



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 7170-7178

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Di Perusahaan Swasta

Nikmah Dalimunthe, Sabrina Natasya Mtd, Sabrina Faraditha, Aulia Nurul
Annisa Harahap, Willia Wahyuni, Miranda Panjaitan, Dinda Aulia Sari, Putri Anggraini
Universitas Islam Negri Sumatera Utara
Email : nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id

Abstrak

Pekerja kontrak semakin banyak digunakan oleh perusahaan swasta di era globalisasi untuk efisiensi dan fleksibilitas tenaga kerja. Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kerap menimbulkan persoalan perlindungan hukum, terutama terkait pemutusan hubungan kerja, jaminan sosial, dan kepastian kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yuridis normatif dengan dukungan yuridis empiris melalui studi dokumen dan putusan pengadilan. Hasil menunjukkan bahwa meskipun secara normatif hak pekerja kontrak telah diatur dalam perundang-undangan, implementasinya masih lemah. Banyak perusahaan menyalahgunakan PKWT dan menghindari kewajiban hukum. Selain itu, lemahnya pengawasan, rendahnya kesadaran hukum pekerja, serta ketimpangan kekuasaan dengan pengusaha memperburuk perlindungan terhadap pekerja kontrak. Kesimpulannya, perlindungan hukum bagi pekerja kontrak masih menghadapi tantangan serius dan membutuhkan penguatan regulasi, penegakan hukum, serta keberpihakan pemerintah yang lebih nyata.

Kata Kunci: perlindungan hukum, pekerja kontrak, perusahaan swasta.

Abstract

Contract workers are increasingly utilized by private companies in the era of globalization to achieve efficiency and labor flexibility. The Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) system often raises legal protection issues, particularly regarding termination of employment, social security, and job security. This study employs a qualitative juridical-normative approach supported by an empirical juridical method through document reviews and court decisions. The results indicate that although contract workers' rights are normatively regulated by legislation, implementation remains weak. Many companies misuse the PKWT system to avoid legal obligations. Furthermore, weak supervision, low legal awareness among workers, and power imbalances with employers exacerbate the lack of protection for contract workers. In conclusion, legal protection for contract workers still faces serious challenges and requires stronger regulations, law enforcement, and greater government commitment. Keywords: legal protection, contract workers, private companies.

PENDAHULUAN

Pada era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk unggul dalam teknologi, tetapi juga memiliki sumber daya manusia yang kompeten, kreatif, dan kompetitif di bidangnya. Tenaga kerja menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga manajemen perlu mengoptimalkan peran mereka untuk meningkatkan kinerja dan daya saing. Salah satu strategi efisiensi yang sering diterapkan adalah sistem kerja kontrak, yang dinilai menguntungkan perusahaan karena menekan biaya operasional. Namun, sistem ini menimbulkan kontroversi karena dianggap merugikan pekerja, terutama dalam hal perbedaan perlakuan antara pekerja kontrak dan tetap, di tengah tuntutan ekonomi yang terus meningkat (Arinda & Cahyadi, 2024).

Menurut Philipus, perlindungan hukum senantiasa berkaitan dengan aspek kekuasaan, yang umumnya terbagi menjadi dua bentuk, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam konteks kekuasaan pemerintah, perlindungan hukum menyangkut upaya melindungi rakyat sebagai pihak yang diperintah dari potensi penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak yang memerintah. Sementara dalam konteks kekuasaan ekonomi, perlindungan hukum ditujukan untuk melindungi pihak yang lemah secara ekonomi dari dominasi pihak yang kuat secara ekonomi, seperti halnya perlindungan terhadap pekerja dalam hubungannya dengan pengusaha (Wardani & Ratna, 2024).

Menurut Puti Mayang Seruni, perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan bentuk pemenuhan atas hak-hak dasar yang telah dijamin dalam konstitusi. Hal ini merujuk pada ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selain itu, Pasal 33 Ayat (1) UUD 1945 menyebutkan

bahwa sistem perekonomian nasional dibangun atas dasar asas kekeluargaan. Perlindungan hukum menjadi aspek krusial untuk menciptakan keadilan dan keseimbangan antara pihak pengusaha dan tenaga kerja (Nirwana & Damayanti, 2024).

Selain itu, pengaturan mengenai perjanjian kerja juga terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1601a yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara buruh dan majikan untuk memberikan tenaga dengan imbalan upah dalam jangka waktu tertentu. Namun, pengaturannya kini lebih lanjut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan pendekatan Omnibus Law. Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang mencantumkan hak dan kewajiban kedua belah pihak, yang terbagi menjadi dua jenis yaitu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Pekerja kontrak atau PKWT hanya boleh dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau tidak tetap sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU Cipta Kerja, dan tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan tetap. Jika tidak memenuhi syarat, maka secara hukum perjanjian tersebut berubah menjadi PKWTT, meskipun berdasarkan Putusan MK No. 7/PUU-XII/2014, frasa "demi hukum" dianggap tidak konstitusional kecuali dimaknai bahwa pekerja dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri dengan syarat telah dilakukan perundingan bipartit yang gagal dan telah ada pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan (Nopliardy & Justiceka, 2022).

Pada dasarnya, perlindungan hukum bagi pekerja kontrak atau yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berawal dari adanya kesepakatan atau perjanjian kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah bentuk kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk menjalin hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk jenis pekerjaan tertentu. Perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem PKWT pada dasarnya dimulai dari adanya perjanjian tersebut, yang bertujuan memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi kedua belah pihak. Namun, pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT tidak selalu berjalan sesuai harapan, karena pemenuhan hak-hak pekerja, khususnya yang mengalami pemutusan hubungan kerja, masih belum sepenuhnya terpenuhi secara optimal (Makadolang et al., 2024).

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak, khususnya di perusahaan swasta terletak pada ketimpangan pelaksanaan hak-hak pekerja dalam sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sering kali tidak berjalan sebagaimana diatur dalam perundang-undangan. Meskipun peraturan seperti

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja telah menetapkan batasan serta ketentuan mengenai jenis pekerjaan yang diperbolehkan menggunakan sistem PKWT, praktik di lapangan menunjukkan bahwa pekerja kontrak kerap diperlakukan tidak setara dengan pekerja tetap, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja dan pemenuhan hak normatif. Hal ini mencerminkan lemahnya pengawasan serta pelaksanaan prinsip keadilan dalam hubungan kerja di sektor swasta, yang seharusnya menjunjung asas perlindungan dan kepastian hukum bagi seluruh tenaga kerja sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi dan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Sehingga penelitian ini berfokus untuk meninjau sejauh mana perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di perusahaan swasta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yuridis normatif, yaitu pendekatan yang menitikberatkan pada kajian terhadap norma hukum positif yang berlaku, khususnya terkait perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam perusahaan swasta. Metode ini dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Putusan Mahkamah Konstitusi No. 7/PUU-XII/2014. Selain itu, studi literatur dari jurnal ilmiah, buku, serta pendapat para ahli hukum ketenagakerjaan digunakan untuk memperkuat analisis terhadap implementasi dan efektivitas perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja kontrak.

Untuk mendukung pendekatan normatif tersebut, penelitian ini juga menggunakan pendekatan yuridis empiris secara terbatas, dengan melihat praktik perlindungan tenaga kerja di beberapa perusahaan swasta melalui data sekunder seperti laporan lembaga ketenagakerjaan, hasil riset terdahulu, dan putusan pengadilan terkait sengketa PKWT. Tujuannya adalah untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai sejauh mana hukum positif dijalankan dalam praktik dan terpenuhi tidaknya perlindungan terhadap hak-hak pekerja kontrak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pekerja merupakan individu yang menjalankan pekerjaan dengan memperoleh gaji, upah, atau bentuk imbalan lainnya. Struktur pengupahan di suatu negara sangat dipengaruhi oleh filosofi yang dianut negara tersebut. Umumnya, kompensasi berupa upah bersifat finansial dan menjadi bentuk remunerasi yang paling dominan. Bagi pekerja, upah memiliki peran penting sebagai sumber utama untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka

dan keluarganya. Sementara bagi perusahaan, pemberian gaji menjadi elemen penting dalam menjaga kelangsungan proses produksi dan operasional bisnis mereka. Selanjutnya, Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan perlindungan yang mencakup aspek keselamatan dan kesehatan kerja, nilai moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Wardani & Ratna, 2024).

Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh perusahaan dalam proses perekrutan karyawan dianggap sebagai langkah yang lebih efisien dan praktis, khususnya dalam kondisi perusahaan yang memproduksi barang berdasarkan permintaan pasar atau dalam sektor pekerjaan musiman. Dalam konteks globalisasi dan meningkatnya persaingan ekonomi, kebutuhan akan tenaga kerja yang fleksibel semakin tinggi. Oleh sebab itu, perusahaan cenderung memilih sistem kontrak kerja melalui PKWT untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara atau proyek jangka pendek. Skema ini memungkinkan perusahaan menyesuaikan jumlah pekerja sesuai kebutuhan operasional tanpa terikat dengan kewajiban jangka panjang seperti dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun demikian, pekerja kontrak sering kali dihadapkan pada ketidakpastian perlindungan hukum dan ketidakjelasan status kerja. Mereka rentan terhadap pelanggaran hak-hak dasar seperti jaminan sosial, hak cuti, serta pesangon. Dalam praktiknya, pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tanpa kompensasi yang adil juga kerap terjadi, menimbulkan ketimpangan dan berdampak negatif terhadap kesejahteraan para pekerja kontrak yang merasa tidak mendapatkan perlindungan sebagaimana mestinya dibandingkan dengan pekerja tetap (Gioh et al., 2025).

Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di perusahaan swasta dapat dianalisis melalui dua pendekatan, yaitu yuridis normatif dan yuridis empiris. Pendekatan yuridis normatif menitikberatkan pada ketentuan hukum tertulis yang berlaku, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam peraturan ini, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur sebagai bentuk hubungan kerja yang hanya boleh diterapkan pada pekerjaan yang bersifat sementara atau tidak tetap, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU Cipta Kerja. Selain itu, pekerja PKWT tetap memiliki hak atas perlindungan normatif seperti upah layak, jaminan sosial, cuti, dan kompensasi bila terjadi pemutusan hubungan kerja. Peraturan ini bertujuan untuk memastikan keadilan dan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja.

Dalam pendekatan yuridis normatif, perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dijamin secara eksplisit dalam sejumlah peraturan perundang-undangan. Pasal 59 Undang-

Undang Cipta Kerja menjelaskan bahwa PKWT hanya boleh diterapkan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, seperti pekerjaan musiman, pekerjaan proyek tertentu, atau pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama. Namun, pelanggaran terhadap ketentuan ini sering terjadi, terutama di sektor swasta, yang banyak menggunakan PKWT untuk jenis pekerjaan yang sesungguhnya bersifat tetap dan berkelanjutan. Hal ini jelas bertentangan dengan maksud dan tujuan peraturan tersebut.

Berdasarkan pendekatan normatif juga, pekerja kontrak memiliki hak atas kompensasi yang diatur dalam Pasal 61A Undang-Undang Cipta Kerja, yaitu ketika PKWT berakhir, maka pekerja berhak memperoleh uang kompensasi yang besarnya ditentukan berdasarkan masa kerja. Namun dalam praktiknya, banyak perusahaan tidak memberikan kompensasi ini dengan alasan yang tidak sesuai hukum, seperti tidak adanya pencantuman klausul dalam kontrak atau karena pekerja tidak menuntut secara langsung. Kurangnya pemahaman dan keberanian pekerja untuk menuntut hak-haknya semakin memperlemah posisi mereka dalam hubungan kerja.

Selain itu, dalam banyak kasus, pekerja kontrak mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa kompensasi yang layak dan tidak memiliki akses yang memadai untuk menuntut keadilan melalui jalur hukum. Meskipun Mahkamah Konstitusi melalui Putusan No. 7/PUU-XII/2014 telah memberikan ruang bagi pekerja untuk meminta pengesahan nota pemeriksaan ke pengadilan, kenyataannya masih banyak pekerja yang tidak memahami hak tersebut atau terhalang oleh biaya dan prosedur hukum yang rumit. Ini menjadi tantangan besar dalam mewujudkan perlindungan hukum yang substansial bagi pekerja kontrak.

Aspek lain yang menjadi sorotan dari pendekatan empiris adalah minimnya akses pekerja kontrak terhadap lembaga penyelesaian sengketa seperti Pengadilan Hubungan Industrial. Banyak pekerja di perusahaan swasta yang tidak memahami prosedur hukum, tidak memiliki pendamping hukum, atau enggan menggugat karena takut kehilangan pekerjaan. Padahal, berdasarkan ketentuan Pasal 136 UU Ketenagakerjaan, pekerja berhak menyelesaikan perselisihan melalui jalur bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, dan jika tidak berhasil, dapat melanjutkan ke pengadilan. Sayangnya, hak ini belum dapat diakses secara adil oleh semua pekerja kontrak.

Ketimpangan kekuasaan ekonomi antara pengusaha dan pekerja juga menjadi penghalang dalam terciptanya perlindungan hukum yang adil. Seperti yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum seringkali menjadi upaya untuk melindungi pihak yang lemah dari dominasi pihak yang kuat, dalam hal ini adalah pekerja terhadap

pengusaha. Dalam konteks ini, negara seharusnya hadir secara aktif melalui regulasi, pengawasan, dan penegakan hukum yang adil demi melindungi hak-hak pekerja kontrak.

Selanjutnya, dalam penelitian empiris juga ditemukan bahwa sistem pengawasan ketenagakerjaan masih lemah dan tidak merata di seluruh wilayah. Banyak pengawas ketenagakerjaan yang tidak dapat menjangkau seluruh perusahaan swasta, khususnya yang berskala menengah dan kecil. Rendahnya tingkat pengawasan membuat banyak pelanggaran terhadap hak-hak pekerja tidak tercatat atau tidak ditindaklanjuti secara serius.

Selain itu, sanksi administratif terhadap pelanggaran PKWT juga sering tidak ditegakkan secara konsisten, sehingga tidak menimbulkan efek jera bagi pelaku usaha (Wibawa, 2024).

Selain itu, masih ditemukan berbagai pelanggaran terhadap ketentuan tersebut. Banyak perusahaan swasta yang menggunakan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap, guna menghindari kewajiban jangka panjang seperti pesangon atau jaminan masa depan bagi pekerja. Praktik ini menimbulkan kerentanan bagi pekerja kontrak yang tidak memiliki kepastian kerja dan minim perlindungan hukum. Di samping itu, masih kurangnya pengawasan dari instansi ketenagakerjaan menyebabkan pelanggaran tersebut tidak mendapatkan sanksi tegas. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan hukum positif belum sepenuhnya diimplementasikan secara optimal dalam praktik hubungan kerja kontrak (Octavia & Lie, 2023).

Perusahaan swasta kerap beralasan bahwa penggunaan pekerja kontrak merupakan bagian dari strategi efisiensi dan fleksibilitas dalam mengelola sumber daya manusia. Meskipun hal ini sah secara ekonomi, namun seharusnya tetap berada dalam koridor hukum yang mengedepankan prinsip keadilan dan kemanusiaan. Efisiensi tidak boleh dijadikan dalih untuk mengabaikan hak-hak normatif pekerja seperti jaminan sosial, cuti tahunan, tunjangan, dan perlindungan terhadap PHK sepihak. Untuk itu, perlu adanya reformulasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berpihak kepada perlindungan pekerja, khususnya di sektor swasta. Pemerintah harus memperkuat peran pengawas ketenagakerjaan, menyediakan layanan hukum gratis bagi pekerja, serta memastikan setiap perusahaan menjalankan kewajibannya secara transparan dan akuntabel. Selain itu, serikat pekerja juga harus diberdayakan untuk memperjuangkan hak-hak pekerja kontrak secara kolektif, sehingga posisi tawar pekerja tidak terlalu lemah di hadapan pengusaha (Nisa et al., 2022).

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di perusahaan swasta masih menghadapi berbagai hambatan, baik dari aspek normatif maupun empiris. Meskipun regulasi seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja telah menetapkan batasan dan hak-hak normatif pekerja PKWT, implementasinya di lapangan sering kali tidak sejalan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Banyak perusahaan swasta menyalahgunakan sistem PKWT untuk menghindari kewajiban terhadap pekerja, seperti pemberian kompensasi, jaminan sosial, dan kepastian kerja. Kelemahan dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan, minimnya akses terhadap keadilan, serta ketimpangan kekuasaan ekonomi antara pengusaha dan pekerja semakin memperparah kondisi ini. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi, pengawasan yang konsisten, pemberdayaan serikat pekerja, dan keberpihakan nyata dari negara untuk mewujudkan perlindungan hukum yang adil, manusiawi, dan berkelanjutan bagi seluruh pekerja kontrak di sektor swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- Arinda, S., & Cahyadi, N. (2024). Analisis Tenaga Kerja Kontrak Dalam Pengoptimalan Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 166-176.
- Gioh, A. R., Lumintang, D.W., & Gerungan, A.E. (2025). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *LEX PRIVATUM*, 14(5).
- Makadolang, E. M., Maramis, R. A., & Siar, L. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di Berhentikan Sebelum Waktunya. *Lex Privatum*, 13(3).
- Nirwana, R. P., & Damayanti, R. (2024). Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4).
- Nisa, K., Abbas, I., & Busthami, D. S. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Fajar Graha Pena Di Kota Makassar. *Journal of Lex Generalis (JLG)*, 3(7), 1260-1268.
- Nopliardy, R., & Justiceka, I. (2022). Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(2), 10-21.

- Octavia, C., & Lie, G. (2023). Tinjauan Yuridis Terhadap Pekerja PKWT yang Dipekerjakan Secara Terus-Menerus. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 6(2), 833-846.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wardani, S. W. K., & Ratna, E. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Terikat Perjanjian Kerja No Target No Pay. *UNES Law Review*, 6(4), 9759-9767.
- Wibawa, N. S. (2024). Pengawasan dan Perlindungan Pengupahan Terhadap Pekerja Pada Usaha Mikro dan Kecil di Daerah Istimewa Yogyakarta Pasca Undang-undang Cipta Kerja (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).