



Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Sistem Kontrak Kerja Di Indonesia

Tasya Salsabilla¹, Sultan Maulana Adrian², Syifa Nadiyah Putri³, Khilda Nur Azizah⁴, Enjum Jumhana⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Email: tasyasalsabiella1203@gmail.com, sultanadrian5103@gmail.com,
syifanadiyahh@gmail.com, khildanrzah36@gmail.com, jumhanad@gmail.com,

JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

Korespondensi : tasyasalsabiella1203@gmail.com

Abstack; *This study discusses the legal protection for contract workers in Indonesia, which has become increasingly important as the use of contract work systems grows. Although various regulations have been implemented, such as Law No. 13 of 2003 on Manpower and Government Regulation No. 35 of 2021, practice in the field shows gaps in the application of contract workers' rights. This study uses a descriptive qualitative method by gathering data from various literature studies. The results indicate that contract workers often do not receive their full rights, including fair wages, social benefits, and health insurance, due to weak oversight, a lack of understanding among workers about their rights, and non-compliance by companies with applicable regulations. This article identifies several key challenges, such as discrepancies in the interpretation of regulations between central and regional authorities, as well as companies' practices that violate legal provisions. Therefore, there is a need for enhanced supervision, increased worker awareness, and stricter law enforcement to ensure more effective protection for contract workers. The findings are expected to contribute to the development of labor policies in Indonesia that are more supportive of the welfare of contract workers.*

Keyword: *Analysis, Legal Protection, Workers, Employment Contract System, Employment Contract*

Abstrak; Penelitian ini membahas perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia, yang semakin penting seiring dengan meningkatnya penggunaan sistem kontrak kerja. Meskipun berbagai regulasi telah diterapkan, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021, praktik di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan dalam penerapan hak-hak pekerja kontrak. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan mengumpulkan dari berbagai studi literatur. Hasilnya menunjukan bahwa Pekerja kontrak sering kali tidak mendapatkan hak-hak mereka secara penuh, termasuk upah yang layak, tunjangan sosial, dan jaminan kesehatan, akibat dari pengawasan yang lemah, kurangnya pemahaman pekerja tentang hak-hak mereka, serta ketidakpatuhan perusahaan terhadap regulasi yang berlaku. Artikel ini mengidentifikasi beberapa kendala utama, seperti perbedaan penafsiran antara regulasi pusat dan daerah, serta praktik perusahaan yang melanggar ketentuan hukum. Untuk itu, diperlukan peningkatan pengawasan, pemahaman pekerja, dan penegakan hukum yang lebih ketat agar perlindungan bagi pekerja kontrak dapat

Received: Desember 10, 2024; Revised: Desember 18, 2024; Accepted: Januari 18, 2025; Online Available Januari 20, 2025;

*tasyasalsabiella1203@gmail.com

terlaksana dengan lebih efektif. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, yang lebih berpihak pada kesejahteraan pekerja kontrak.

Kata Kunci: Analisis, Perlindungan Hukum, Pekerja, Sistem Kontrak Kerja, Kontrak Kerja

1. LATAR BELAKANG

Seiring dengan perkembangan industri di Indonesia, penggunaan pekerja kontrak semakin meluas. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pekerja kontrak di Indonesia pada tahun 2020 mencapai sekitar 30% dari total angkatan kerja, dengan angka ini diperkirakan terus meningkat seiring dengan fleksibilitas yang ditawarkan oleh sistem kontrak kerja. Meskipun demikian, para pekerja kontrak sering kali tidak memperoleh perlindungan yang setara dengan pekerja tetap, baik dalam hal hak atas upah yang layak maupun fasilitas kesehatan dan jaminan sosial. Fenomena ini menambah kekhawatiran mengenai ketimpangan kesejahteraan antara pekerja tetap dan pekerja kontrak yang semakin meluas di berbagai sektor (BPS, 2020).

Di sisi lain, pemerintah Indonesia telah berupaya untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak melalui berbagai regulasi. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021 memberikan landasan hukum yang jelas terkait hak-hak pekerja kontrak, seperti hak atas upah yang layak, jaminan sosial, dan hak-hak lainnya. Namun, data dari Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) menunjukkan bahwa penerapan regulasi tersebut masih menemui kendala di lapangan, dengan banyaknya laporan mengenai pelanggaran hak-hak pekerja kontrak, seperti upah yang tidak sesuai ketentuan, kekurangan jaminan kesehatan, dan pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi sudah ada, penerapan yang tidak konsisten masih menjadi masalah besar bagi kesejahteraan pekerja kontrak (Komnas HAM, 2021).

Selain itu, hasil penelitian oleh International Labour Organization (ILO) pada 2022 menunjukkan bahwa pekerja kontrak di Indonesia sering kali terjebak dalam situasi yang tidak pasti terkait dengan status pekerjaan mereka. ILO menemukan bahwa hampir 40% pekerja kontrak di Indonesia bekerja tanpa kepastian mengenai kelanjutan hubungan kerja mereka setelah kontrak berakhir, dan lebih dari 50% dari mereka tidak menerima tunjangan jaminan sosial yang seharusnya diberikan berdasarkan hukum yang berlaku. Hal ini membuktikan bahwa meskipun secara hukum pekerja kontrak berhak mendapatkan perlindungan yang sama, dalam praktiknya banyak pekerja yang tidak memperoleh manfaat tersebut karena pengawasan yang lemah dan rendahnya kesadaran mengenai hak-hak ketenagakerjaan (ILO, 2022).

Fenomena meningkatnya penggunaan sistem kontrak kerja di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir telah menjadi perhatian penting di dunia ketenagakerjaan. Banyak perusahaan memilih menggunakan pekerja kontrak untuk mengurangi biaya tetap dan memberikan fleksibilitas dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini berdampak pada meningkatnya jumlah pekerja kontrak di berbagai sektor industri, dari sektor manufaktur hingga jasa. Sistem kontrak kerja memungkinkan perusahaan untuk memperbarui hubungan kerja dengan pekerja berdasarkan periode tertentu, tetapi sering kali menimbulkan pertanyaan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang sering kali tidak mendapatkan hak-hak yang setara dengan pekerja tetap. Fenomena ini membutuhkan perhatian lebih dalam kaitannya dengan kesejahteraan pekerja dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku (Yusuf, 2020).

Urgensi perlindungan hukum bagi pekerja kontrak sangat penting, mengingat banyaknya potensi pelanggaran hak-hak mereka yang berkaitan dengan upah, tunjangan, dan jaminan sosial. Meskipun undang-undang telah mengatur hak-hak dasar pekerja, praktik di lapangan sering kali menunjukkan ketidakpatuhan pemberi kerja terhadap peraturan yang ada. Pekerja kontrak, meskipun memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap dalam banyak aspek, sering

kali tidak mendapatkan manfaat penuh dari hak-hak tersebut, baik karena kurangnya pengawasan, pemahaman pekerja yang terbatas tentang hak-hak mereka, maupun pengabaian oleh perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini, perlindungan hukum bagi pekerja kontrak harus ditingkatkan untuk memastikan bahwa mereka dapat bekerja dalam kondisi yang lebih adil dan sejahtera (Pratama, 2021).

Dampak dari sistem kontrak terhadap kesejahteraan pekerja sangat besar, terutama terkait dengan jaminan sosial dan status ketenagakerjaan yang tidak pasti. Pekerja kontrak sering kali menghadapi ketidakpastian mengenai kelanjutan hubungan kerja mereka setelah kontrak berakhir, yang memengaruhi kestabilan finansial dan jaminan sosial mereka. Beberapa pekerja kontrak tidak mendapatkan perlindungan jaminan kesehatan, pesangon, atau tunjangan lainnya yang seharusnya mereka terima. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja kontrak serta tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya di lapangan (Dewi, 2021).

Tantangan lain yang dihadapi dalam konteks perlindungan hukum pekerja kontrak adalah disparitas implementasi peraturan di berbagai daerah. Perbedaan interpretasi dan penerapan regulasi ketenagakerjaan antardaerah seringkali menciptakan ketidakpastian hukum bagi pekerja kontrak, terutama bagi mereka yang bekerja di perusahaan dengan cabang di berbagai wilayah. Hal ini semakin dipersulit dengan adanya otonomi daerah yang memungkinkan pemerintah daerah membuat regulasi yang berbeda-beda.

Berdasarkan kompleksitas permasalahan tersebut, menjadi penting untuk melakukan kajian komprehensif mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dalam sistem kontrak kerja di Indonesia. Kajian ini tidak hanya relevan untuk pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, tetapi juga memiliki nilai praktis dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja dan menciptakan iklim ketenagakerjaan yang lebih berkeadilan di Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah metode literature review atau tinjauan pustaka. Literature review merupakan sebuah metode penelitian yang sistematis, eksplisit, dan reproduibel untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis karya-karya yang telah ada dari para peneliti, akademisi, dan praktisi. Dalam konteks penelitian hukum, literature review memungkinkan peneliti untuk menganalisis berbagai sumber literatur seperti peraturan perundang-undangan, jurnal ilmiah, buku teks hukum, putusan pengadilan, dan dokumen kebijakan yang relevan dengan topik penelitian.

Pendekatan literature review dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis. Tahap pertama adalah mengidentifikasi dan merumuskan pertanyaan penelitian yang spesifik terkait perlindungan hukum pekerja kontrak. Tahap kedua meliputi pencarian dan pengumpulan literatur yang relevan dengan menggunakan kata kunci spesifik pada database jurnal elektronik, perpustakaan digital, dan sumber referensi hukum lainnya. Tahap ketiga adalah melakukan evaluasi kritis terhadap kualitas dan relevansi literatur yang terkumpul, termasuk mempertimbangkan kredibilitas sumber, metodologi yang digunakan, dan kontribusinya terhadap pemahaman topik penelitian.

3. KAJIAN TEOORI

Pekerja kontrak

Konsep perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak telah menjadi fokus kajian berbagai sarjana hukum. Menurut Philipus M. Hadjon (2019), perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum dalam negara hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Dalam konteks ketenagakerjaan, Agusmidah (2021) menekankan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja harus mencakup aspek ekonomis, sosial, dan teknis.

Sistem kerja kontrak, sebagaimana dijelaskan oleh Aloysius Uwiyono (2020), merupakan bentuk hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Zaeni Asyhadie (2021) lebih lanjut menguraikan bahwa sistem kontrak kerja harus memenuhi beberapa persyaratan material dan formal untuk dapat dianggap sah secara hukum, termasuk adanya kesepakatan kedua belah pihak dan objek perjanjian yang jelas. Dalam perspektif hak asasi manusia, Adrian Sutedi (2022) menegaskan bahwa perlindungan pekerja kontrak merupakan manifestasi dari hak fundamental yang dijamin oleh konstitusi. Hal ini diperkuat oleh pandangan Asri Wijayanti (2021) yang menyatakan bahwa negara memiliki kewajiban untuk memastikan terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, terlepas dari status hubungan kerjanya.

Aspek pengawasan ketenagakerjaan, menurut Abdul Khakim (2023), memegang peranan krusial dalam implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak. Sejalan dengan ini, Lalu Husni (2022) mengidentifikasi beberapa tantangan dalam pengawasan ketenagakerjaan, termasuk keterbatasan sumber daya dan kompleksitas hubungan industrial modern. Terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, R. Joni Bambang (2021) mengemukakan pentingnya mekanisme penyelesaian yang efektif dan berkeadilan. Imam Soepomo (2020) lebih lanjut menguraikan bahwa penyelesaian perselisihan harus mengakomodasi kepentingan kedua belah pihak dengan tetap memperhatikan aspek perlindungan bagi pihak yang lebih lemah.

Dalam konteks reformasi hukum ketenagakerjaan, Ujang Charda (2023) menekankan perlunya pembaruan regulasi yang adaptif terhadap perkembangan zaman. Sementara itu, Payaman J. Simanjuntak (2021) berpendapat bahwa reformasi hukum ketenagakerjaan harus mempertimbangkan keseimbangan antara fleksibilitas pasar kerja dan perlindungan pekerja. Dimensi internasional perlindungan pekerja kontrak dibahas oleh Iman Sjahputra (2022), yang menganalisis standar-standar internasional dalam konteks ketenagakerjaan. Sedangkan Surya Tjandra (2021) menyoroti pentingnya harmonisasi hukum nasional dengan konvensi-konvensi internasional yang telah diratifikasi Indonesia.

Aspek kesejahteraan pekerja kontrak mendapat perhatian khusus dari Hardijan Rusli (2023), yang menekankan pentingnya jaminan sosial dan kesejahteraan dalam sistem kontrak kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Ridwan Khairandy (2022) yang menunjukkan korelasi positif antara perlindungan hukum yang memadai dengan produktivitas pekerja.

Hukum yang mengatur tentang pekerja kontrak

Sistem kontrak kerja di Indonesia diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan hukum pelaksanaannya. Dasar hukum utama yang mengatur mengenai kontrak kerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau yang lebih dikenal dengan istilah kontrak kerja. Dalam Pasal 56 ayat (1) disebutkan bahwa "Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu." Selanjutnya, Pasal 59 ayat (1) memberikan batasan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT yaitu: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu."

Peraturan pelaksana yang lebih rinci mengenai kontrak kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam PP ini, diatur lebih detail mengenai jangka waktu kontrak kerja, di mana Pasal 8 ayat (1) menyebutkan "PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat diadakan untuk paling lama 5 (lima) tahun." Selain itu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

juga menjadi acuan penting dalam pelaksanaan sistem kontrak kerja, dimana dalam Pasal 3 disebutkan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia.

Peraturan-peraturan ini kemudian diperkuat dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memberikan beberapa perubahan dalam pengaturan kontrak kerja, termasuk dalam hal perpanjangan dan pembaruan PKWT. Dalam konteks ini, Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dengan menghapus batasan waktu maksimal PKWT dan menyerahkan pengaturan lebih lanjut kepada Peraturan Pemerintah. Kerangka hukum ini secara komprehensif mengatur berbagai aspek dalam sistem kontrak kerja di Indonesia, mulai dari syarat-syarat pembuatan kontrak, jenis pekerjaan yang dapat dikontrakkan, hingga batas waktu kontrak kerja.

Hak-Hak Normatif Pekerja Kontrak

Pekerja kontrak, meskipun bekerja berdasarkan perjanjian waktu tertentu, tetap memiliki hak-hak yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Salah satu hak dasar yang dijamin oleh UU Ketenagakerjaan adalah hak atas upah yang layak. Upah yang diterima oleh pekerja kontrak harus memenuhi ketentuan upah minimum regional (UMR) atau upah minimum provinsi (UMP) yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu, pekerja kontrak juga berhak mendapatkan pembayaran atas lembur, tunjangan, serta fasilitas lainnya yang menjadi kewajiban perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hak atas upah yang layak ini mencerminkan prinsip keadilan dan perlindungan terhadap pekerja, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak (Husni, 2021).

Selain hak upah, pekerja kontrak juga berhak atas hak cuti dan istirahat yang sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Misalnya, pekerja kontrak berhak atas cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti melahirkan bagi pekerja wanita. Pemberi kerja wajib memberi kesempatan kepada pekerja untuk memanfaatkan hak cuti ini sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun, dalam praktiknya, seringkali hak cuti ini diabaikan atau tidak diberikan dengan alasan status pekerja yang bersifat kontrak, padahal hak tersebut tetap berlaku bagi pekerja kontrak yang bekerja lebih dari satu tahun. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpatuhan dari beberapa pemberi kerja dalam memenuhi kewajiban mereka terhadap pekerja kontrak (Nugroho, 2020). Lebih jauh, pekerja kontrak juga memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK). Jika kontrak kerja berakhir, perusahaan wajib memberikan kompensasi yang sesuai, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya yang ditentukan oleh UU Ketenagakerjaan. Ini merupakan hak pekerja kontrak yang tidak dapat diabaikan meskipun status mereka berbeda dengan pekerja tetap. Kompensasi tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja yang mengalami PHK tetap memperoleh perlindungan ekonomi dan tidak dibiarkan tanpa penghasilan setelah hubungan kerja berakhir (Saragih, 2022).

Selain itu, hak-hak normatif pekerja kontrak juga mencakup hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Pekerja kontrak berhak mendapatkan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang mana perusahaan diwajibkan untuk memberikan jaminan kesehatan melalui program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Pekerja kontrak yang terdaftar dalam program ini berhak mendapatkan akses terhadap layanan kesehatan yang dijamin oleh negara serta jaminan kecelakaan kerja yang dapat membantu mereka jika terjadi insiden di tempat kerja (Kurniawan, 2021).

Di sisi lain, walaupun pekerja kontrak berhak atas berbagai hak normatif ini, dalam banyak kasus, pekerja kontrak sering kali tidak mendapatkan perlindungan yang memadai. Banyak pekerja kontrak yang tidak mendapatkan tunjangan atau upah yang setara dengan pekerja tetap, atau hak mereka dipersulit oleh prosedur administrasi yang rumit. Dalam hal ini, pengawasan ketenagakerjaan yang efektif sangat diperlukan untuk memastikan perusahaan memenuhi kewajiban hukumnya terhadap pekerja kontrak. Tanpa pengawasan yang memadai, pekerja kontrak rentan mengalami penyalahgunaan atau pelanggaran hak-haknya (Pratama, 2020).

Dengan demikian, hak-hak normatif pekerja kontrak tidak hanya mencakup pengupahan yang layak, namun juga hak atas cuti, jaminan sosial, dan perlindungan kesehatan. Semua hak ini penting untuk memastikan kesejahteraan pekerja kontrak dan mencegah eksploitasi oleh pemberi kerja yang hanya berfokus pada kepentingan ekonomi semata (Fitria, 2022).

Jaminan Sosial dan Kesehatan

Jaminan sosial dan kesehatan merupakan aspek penting dalam perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia. Berdasarkan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, pekerja kontrak berhak untuk mendapatkan perlindungan sosial dan akses layanan kesehatan yang dijamin oleh negara. Program BPJS Kesehatan memberikan akses layanan kesehatan yang meliputi rawat jalan, rawat inap, serta pengobatan lainnya yang dibutuhkan pekerja dan keluarga mereka. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga menjamin perlindungan terhadap kecelakaan kerja, jaminan pensiun, serta jaminan kematian, yang sangat penting untuk memastikan kesejahteraan pekerja kontrak di masa depan. Meskipun demikian, dalam praktiknya, tidak semua pekerja kontrak terdaftar dalam kedua program ini, terutama di perusahaan-perusahaan yang tidak mematuhi regulasi ketenagakerjaan secara penuh, yang berisiko mengabaikan hak-hak pekerja terkait jaminan sosial (Sari, 2021).

Lebih lanjut, kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja kontrak dalam program jaminan sosial ini diatur dengan tegas dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Berdasarkan peraturan ini, pemberi kerja harus memastikan bahwa pekerja kontrak terdaftar dalam kedua program jaminan sosial yang berlaku, baik BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan. Sayangnya, pengawasan terhadap implementasi program ini masih menjadi masalah, karena banyak pekerja kontrak yang tidak memperoleh jaminan kesehatan atau sosial yang memadai, sehingga mereka rentan terhadap masalah kesehatan atau kecelakaan tanpa perlindungan yang cukup (Dewi, 2020). Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara regulasi yang ada dengan implementasinya di lapangan.

Pengupahan dan Tunjangan

Aspek pengupahan dan tunjangan bagi pekerja kontrak sangat penting untuk memastikan bahwa mereka dapat memperoleh kehidupan yang layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja kontrak berhak mendapatkan pengupahan yang setara dengan pekerja tetap, serta tunjangan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan dan pemerintah. Pengupahan yang adil tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan lainnya seperti tunjangan transportasi, makan, dan tunjangan hari raya (THR). Namun, meskipun ada peraturan yang mengatur hal ini, dalam praktiknya sering kali pekerja kontrak mendapatkan upah yang lebih rendah daripada pekerja tetap, bahkan tidak mendapat tunjangan yang setara (Aziz, 2022).

Selain itu, pekerja kontrak berhak untuk mendapatkan THR sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu dalam jumlah penuh yang setara dengan pekerja tetap. Pemberi kerja juga diwajibkan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada pekerja kontrak yang telah bekerja lebih dari satu bulan, meskipun masa kerjanya terbatas. Di lapangan, banyak pekerja kontrak yang tidak memperoleh hak tersebut karena perusahaan beralasan bahwa mereka hanya memiliki kontrak kerja yang terbatas. Hal ini bertentangan dengan prinsip kesetaraan yang seharusnya diterapkan di dunia ketenagakerjaan, dimana pekerja kontrak tidak boleh diperlakukan lebih buruk daripada pekerja tetap, terutama terkait dengan hak pengupahan dan tunjangan yang merupakan hak dasar pekerja (Wahyuni, 2021).

Masalah terkait pengupahan dan tunjangan bagi pekerja kontrak juga berhubungan dengan kurangnya pengawasan dari pihak berwenang. Banyak pekerja yang tidak memahami hak-haknya terkait pengupahan dan tunjangan, sehingga mereka tidak berani mengajukan klaim atau pengaduan. Oleh karena itu, peran pengawasan yang lebih ketat dari instansi ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pekerja kontrak menerima hak-

hak mereka dengan adil. Pengawasan ini juga harus mencakup pemberian sanksi kepada perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan pengupahan dan tunjangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah (Yusuf, 2020).

4. PEMBAHASAN

Analisis Regulasi UU Ketenagakerjaan: UU No. 13 Tahun 2003

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum utama yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja di Indonesia, termasuk pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dalam UU ini, terdapat ketentuan-ketentuan yang menjamin hak-hak pekerja dan kewajiban pemberi kerja dalam sistem kontrak kerja. Salah satu ketentuan penting dalam UU ini adalah pengaturan durasi kontrak kerja yang hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara dan tidak untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dengan demikian, pekerja kontrak diharapkan tidak terjebak dalam ketidakpastian pekerjaan dalam jangka waktu yang terlalu panjang, dan perusahaan diwajibkan untuk mengontrak pekerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang jelas dan terukur (Fitria, 2022).

Selain itu, UU Ketenagakerjaan juga mengatur hak-hak pekerja kontrak yang seharusnya tidak dibedakan dengan pekerja tetap dalam hal pengupahan, waktu kerja, serta hak atas jaminan sosial dan kesehatan. Pekerja kontrak berhak atas upah yang layak, tunjangan, cuti, serta hak-hak normatif lainnya. Pemberi kerja juga diwajibkan untuk memberikan jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, serta memberikan kompensasi yang adil apabila kontrak berakhir, termasuk uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Namun, meskipun UU ini memberikan perlindungan, dalam praktiknya banyak pekerja kontrak yang tidak mendapatkan hak-hak ini karena pengawasan yang tidak memadai, serta ketidaktahuan pekerja mengenai hak-hak mereka (Pratama, 2020).

UU Cipta Kerja: Fleksibilitas dalam Kontrak Kerja

Pada tahun 2020, pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja yang membawa sejumlah perubahan signifikan dalam dunia ketenagakerjaan, termasuk terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Salah satu perubahan penting yang diperkenalkan dalam UU Cipta Kerja adalah fleksibilitas yang lebih besar dalam durasi kontrak kerja. UU Cipta Kerja memungkinkan pemberi kerja untuk memperpanjang kontrak PKWT lebih dari dua kali tanpa perlu mengontrak pekerja tersebut menjadi pekerja tetap. Hal ini memberikan keleluasaan bagi pemberi kerja untuk menyesuaikan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan yang dapat berubah-ubah (Nugroho, 2020).

Meskipun bertujuan untuk memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha, perubahan ini berisiko mengurangi perlindungan terhadap pekerja kontrak. Pekerja kontrak yang bekerja dalam jangka waktu yang lama dan terus-menerus memperpanjang kontrak tanpa mendapatkan kepastian status pekerjaan tetap, berisiko kehilangan hak-hak pekerja yang seharusnya diberikan kepada pekerja tetap, seperti hak atas tunjangan dan jaminan sosial yang lebih baik. Oleh karena itu, meskipun perubahan ini memberikan ruang bagi perusahaan untuk lebih fleksibel dalam merekrut tenaga kerja, hal ini dapat berdampak pada pengurangan kepastian dan kesejahteraan bagi pekerja kontrak (Husni, 2021). Regulasi baru ini menuntut adanya pengawasan yang lebih ketat untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi meskipun sistem kontrak menjadi lebih fleksibel.

Peraturan Turunan Terkait: PP No. 35 Tahun 2021 dan Permen

Untuk mengatur lebih lanjut pelaksanaan hak-hak pekerja dan kewajiban pemberi kerja dalam sistem kontrak kerja, sejumlah peraturan turunan diterbitkan, di antaranya Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. PP ini memberikan rincian lebih lanjut mengenai pengaturan perjanjian kerja, termasuk batasan waktu kontrak, kewajiban perusahaan dalam memberikan hak-hak pekerja, serta prosedur

pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja kontrak. PP ini juga mengatur tentang hak pekerja kontrak untuk mendapatkan jaminan sosial, dan memperjelas hak atas kompensasi apabila kontrak kerja berakhir. Dengan demikian, PP No. 35 Tahun 2021 berfungsi sebagai peraturan pelaksanaan yang memberikan pedoman teknis bagi pemberi kerja dan pekerja kontrak dalam menjalankan ketentuan yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja (Saragih, 2022).

Selain itu, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permen) juga dikeluarkan untuk mengatur lebih lanjut hak-hak pekerja kontrak. Permen ini mencakup regulasi tentang mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, prosedur pendaftaran pekerja kontrak dalam program jaminan sosial, serta prosedur pemberian hak-hak normatif bagi pekerja kontrak. Meskipun sudah ada peraturan turunan yang mengatur hal-hal tersebut, tantangan terbesar terletak pada implementasi di lapangan. Banyak perusahaan yang tidak sepenuhnya patuh terhadap peraturan ini, dan pekerja kontrak yang tidak terdaftar dalam program jaminan sosial atau tidak diberikan hak-hak yang sesuai, sering kali tidak mengetahui langkah-langkah yang harus diambil untuk mendapatkan hak mereka (Kurniawan, 2021).

5. HASIL

Praktik di Lapangan

Praktik di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara regulasi yang ada dan kenyataan yang dihadapi oleh pekerja kontrak. Meskipun sudah ada peraturan yang mengatur hak-hak pekerja kontrak, banyak pekerja yang masih tidak mendapatkan hak-hak mereka secara penuh, seperti upah yang layak, tunjangan, atau jaminan sosial. Salah satu permasalahan utama yang sering muncul adalah ketidakpatuhan perusahaan terhadap kewajiban memberikan upah yang setara dengan pekerja tetap. Dalam beberapa kasus, pekerja kontrak hanya menerima gaji yang jauh di bawah standar upah minimum regional (UMR), atau bahkan tidak mendapatkan tunjangan lainnya seperti transportasi, makan, dan cuti. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang menganggap bahwa pekerja kontrak tidak berhak atas hak-hak tersebut, meskipun secara hukum hak-hak ini tetap berlaku bagi pekerja kontrak yang bekerja lebih dari satu tahun (Yusuf, 2020). Ketidakjelasan dalam penerapan regulasi ini menunjukkan bahwa meskipun ada aturan yang jelas, pengimplementasiannya di lapangan masih seringkali dilanggar.

Selain itu, beberapa pekerja kontrak juga tidak terdaftar dalam program jaminan sosial, seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, yang seharusnya menjadi hak mereka. Banyak perusahaan yang menghindari kewajiban ini dengan alasan bahwa pekerja tersebut hanya bekerja dengan kontrak yang bersifat sementara. Padahal, UU Ketenagakerjaan dan peraturan turunan lainnya mengatur dengan jelas bahwa pekerja kontrak berhak untuk mendapatkan perlindungan jaminan sosial yang setara dengan pekerja tetap. Praktik seperti ini mengindikasikan bahwa meskipun sudah ada regulasi yang mengatur perlindungan, masih ada banyak pekerja kontrak yang belum merasakan manfaat dari peraturan tersebut (Pratama, 2020).

Peran Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan oleh instansi terkait, seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan di daerah, sangat penting untuk memastikan bahwa pemberi kerja mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan yang efektif akan memastikan bahwa pekerja kontrak mendapatkan hak-hak mereka, seperti upah yang layak, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya. Namun, pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala, salah satunya adalah keterbatasan sumber daya manusia dan dana untuk melaksanakan pengawasan secara menyeluruh. Banyak laporan yang menunjukkan bahwa pengawasan terhadap perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kerja masih kurang

optimal, sehingga banyak pekerja kontrak yang tidak memperoleh hak mereka sesuai dengan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021 (Dewi, 2021).

Selain itu, pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah daerah sering kali terbatas hanya pada perusahaan besar atau formal, sementara banyak perusahaan kecil dan menengah yang menggunakan sistem kontrak kerja untuk tenaga kerjanya tanpa mendapatkan perhatian yang cukup. Kurangnya pengawasan terhadap sektor-sektor informal ini memungkinkan terjadinya eksploitasi terhadap pekerja kontrak tanpa ada tindakan yang tegas dari pihak berwenang. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat pengawasan di tingkat daerah, termasuk meningkatkan kapasitas sumber daya yang dimiliki oleh dinas ketenagakerjaan dan lembaga terkait (Husni, 2021).

Mekanisme Pengaduan dan Penyelesaian Masalah

Mekanisme pengaduan yang ada di Indonesia, seperti yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, Ombudsman, dan lembaga mediasi ketenagakerjaan lainnya, harus dimanfaatkan oleh pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Lembaga-lembaga ini berfungsi untuk menampung laporan dan pengaduan dari pekerja yang merasa dirugikan oleh pemberi kerja. Proses pengaduan ini memberikan jalur hukum bagi pekerja kontrak untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi, seperti pelanggaran terhadap hak upah, tunjangan, atau pemutusan hubungan kerja yang tidak sah. Namun, dalam praktiknya, banyak pekerja yang enggan melapor karena kurangnya pengetahuan tentang prosedur pengaduan atau ketakutan akan pembalasan dari pemberi kerja (Aziz, 2022).

Di sisi lain, meskipun mekanisme pengaduan sudah tersedia, proses penyelesaiannya sering kali berjalan lambat dan rumit. Beberapa pekerja melaporkan bahwa mereka harus menunggu berbulan-bulan bahkan bertahun-tahun sebelum masalah mereka dapat diselesaikan. Dalam beberapa kasus, pekerja kontrak merasa bahwa pengaduan mereka tidak diproses dengan serius oleh pihak terkait. Oleh karena itu, peningkatan efisiensi dalam proses pengaduan dan penyelesaian sengketa sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pekerja kontrak dapat dengan mudah memperjuangkan hak-hak mereka yang telah dilanggar (Kurniawan, 2021).

Studi Kasus-kasus Aktual

Studi kasus-kasus aktual yang ditemukan di pengadilan atau media memberikan gambaran yang lebih jelas tentang implementasi perlindungan hukum bagi pekerja kontrak. Sebagai contoh, dalam beberapa kasus yang diungkapkan oleh media, pekerja kontrak di sektor perbankan atau ritel sering kali tidak mendapatkan hak-hak mereka, meskipun telah bekerja selama bertahun-tahun dengan kontrak yang diperpanjang berkali-kali. Beberapa kasus mengungkapkan bahwa perusahaan tidak memberikan tunjangan hari raya (THR) atau jaminan sosial yang seharusnya menjadi hak pekerja kontrak. Salah satu kasus yang cukup mencuat adalah sengketa antara pekerja kontrak dengan perusahaan transportasi besar yang menolak memberikan pesangon setelah kontrak pekerja berakhir, meskipun pekerja tersebut telah bekerja selama lebih dari lima tahun (Sari, 2021).

Selain itu, kasus lainnya terkait dengan pekerja kontrak di sektor konstruksi yang tidak mendapatkan jaminan keselamatan kerja meskipun berisiko tinggi terhadap kecelakaan. Dalam beberapa kasus, pekerja kontrak mengalami kecelakaan kerja yang menyebabkan cedera serius, namun perusahaan tidak memberikan jaminan kesehatan atau kompensasi yang sesuai. Kasus-kasus seperti ini menunjukkan bahwa meskipun ada ketentuan hukum yang mengatur hak-hak pekerja kontrak, implementasinya di lapangan masih jauh dari harapan. Oleh karena itu, perlunya perbaikan dalam sistem pengawasan dan penyelesaian sengketa sangat penting untuk memastikan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dapat terlaksana dengan lebih baik (Wahyuni, 2020).

Kesenjangan Regulasi

Salah satu kendala utama dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak adalah adanya kesenjangan antara regulasi yang ditetapkan di tingkat pusat dan pelaksanaannya di tingkat daerah. Meskipun UU Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya sudah mengatur hak-hak pekerja kontrak secara jelas, sering kali terdapat perbedaan penafsiran antara regulasi yang diterapkan oleh pemerintah pusat dan kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah daerah. Beberapa daerah cenderung lebih longgar dalam mengawasi perusahaan-perusahaan yang menggunakan pekerja kontrak, yang menyebabkan pekerja di daerah tersebut lebih rentan terhadap pelanggaran hak. Selain itu, dalam beberapa pasal yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, terdapat ketidakjelasan dalam pemahaman terkait durasi dan jenis pekerjaan yang dapat menggunakan sistem kontrak. Hal ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mempekerjakan pekerja kontrak dalam jangka waktu yang sangat panjang tanpa memberikan status tetap, yang seharusnya tidak diperbolehkan oleh regulasi yang ada (Saragih, 2021).

Kesenjangan ini juga diperburuk dengan adanya perbedaan antara implementasi regulasi di sektor formal dan sektor informal. Sektor informal yang banyak mengandalkan pekerja kontrak sering kali tidak terawasi dengan baik, sehingga pekerja kontrak di sektor ini lebih sering mengalami ketidakadilan dalam hal pengupahan, jaminan sosial, dan hak-hak normatif lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kesenjangan antara regulasi yang ada dan praktik di lapangan masih menjadi masalah yang perlu diperbaiki (Yusuf, 2022).

Pengawasan yang Lemah

Pengawasan yang lemah sering kali menjadi hambatan besar dalam penegakan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak. Meskipun terdapat ketentuan yang jelas dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, pengawasan yang tidak memadai membuat banyak perusahaan tidak patuh terhadap kewajiban hukum yang telah ditetapkan. Salah satu masalah utama adalah keterbatasan jumlah petugas pengawas ketenagakerjaan di daerah, yang mengakibatkan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan besar maupun kecil menjadi tidak maksimal. Dalam banyak kasus, pekerja kontrak tidak dapat melaporkan pelanggaran terhadap hak mereka karena kurangnya pemahaman mengenai prosedur pengaduan, atau bahkan takut akan tindakan pembalasan dari pemberi kerja (Husni, 2021).

Selain itu, pengawasan yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan daerah sering kali terbatas pada perusahaan-perusahaan besar yang terdaftar secara resmi, sementara banyak perusahaan kecil dan menengah yang juga mengandalkan pekerja kontrak tidak diawasi dengan baik. Hal ini membuka celah bagi pelanggaran hak-hak pekerja kontrak yang terus terjadi tanpa adanya tindakan yang tegas. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas pengawasan dan keterlibatan yang lebih aktif dari lembaga ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi regulasi yang ada dan pekerja kontrak mendapatkan hak-hak mereka (Dewi, 2021).

Kurangnya Pemahaman Pekerja

Masalah lain yang sering dihadapi oleh pekerja kontrak adalah kurangnya pemahaman mereka mengenai hak-hak yang seharusnya mereka terima. Banyak pekerja kontrak yang tidak sepenuhnya memahami ketentuan-ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan atau PP No. 35 Tahun 2021 yang mengatur hak mereka, seperti hak atas upah yang layak, jaminan sosial, serta hak-hak lainnya yang setara dengan pekerja tetap. Ketidaktahuan ini sering kali membuat pekerja kontrak menerima kondisi kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti upah yang lebih rendah dari yang seharusnya atau tidak diberikan hak cuti. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja kontrak rentan dieksploitasi oleh pemberi kerja yang tidak bertanggung jawab (Pratama, 2020).

Kurangnya pemahaman ini juga disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pekerja mengenai hak-hak ketenagakerjaan. Tanpa adanya sosialisasi atau pendidikan hukum yang memadai, pekerja kontrak sering kali tidak menyadari hak-hak yang seharusnya mereka peroleh. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan

organisasi buruh untuk meningkatkan upaya sosialisasi mengenai hak-hak pekerja kontrak agar mereka dapat lebih terlindungi dan tidak terjebak dalam eksploitasi yang merugikan (Aziz, 2022).

Praktik Perusahaan yang Tidak Sesuai

Beberapa perusahaan masih melakukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja kontrak meskipun telah ada yang mengaturnya. Salah satu pelanggaran yang sering terjadi adalah mempekerjakan pekerja kontrak lebih dari lima tahun tanpa memberikan status karyawan tetap. Sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, PKWT hanya boleh digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau proyek tertentu, dan pekerja kontrak yang terus-menerus diperpanjang kontraknya tanpa alasan yang jelas seharusnya berhak memperoleh status pekerja tetap. Namun, banyak perusahaan yang sengaja memperpanjang kontrak pekerja kontrak tanpa memberikan kepastian status, sehingga pekerja tersebut tidak memperoleh hak-hak penuh seperti yang diterima oleh pekerja tetap, seperti jaminan sosial, tunjangan, atau pesangon setelah kontrak berakhir (Sari, 2021).

Selain itu, beberapa perusahaan juga masih mengabaikan kewajiban untuk mendaftarkan pekerja kontrak program jaminan sosial, meskipun hal ini sudah diatur dengan jelas dalam UU Ketenagakerjaan. Akibatnya, pekerja kontrak tidak mendapatkan perlindungan sosial yang memadai, seperti asuransi kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja. Praktik semacam ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat ketentuan hukum yang tegas, penerapannya di lapangan masih sangat bergantung pada kepatuhan perusahaan dan pengawasan yang dilakukan oleh instansi terkait (Husni, 2021).

6. KESIMPULAN

Secara keseluruhan, perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia telah diatur dengan jelas dalam regulasi seperti UU Ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021. Meskipun ada upaya yang cukup besar dari pemerintah untuk memberikan perlindungan yang adil bagi pekerja kontrak, praktik di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi dan implementasinya. Banyak pekerja kontrak yang belum sepenuhnya mendapatkan hak-hak mereka, seperti upah yang layak, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya, karena pengawasan yang lemah, kurangnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak mereka, serta praktik perusahaan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kendala-kendala seperti perbedaan penafsiran antara regulasi pusat dan daerah, serta ketidaksesuaian praktik perusahaan, menjadi tantangan utama dalam mewujudkan perlindungan yang efektif. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan dalam pengawasan ketenagakerjaan, sosialisasi hak-hak pekerja, serta penegakan hukum yang lebih tegas agar pekerja kontrak dapat benar-benar merasakan manfaat dari regulasi yang ada. Melalui perbaikan ini, diharapkan kesejahteraan pekerja kontrak dapat terjamin secara lebih adil dan merata di seluruh sektor industri di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, M. (2022). *Pekerja kontrak dan tantangan hukum di Indonesia: Kajian terhadap implementasi perlindungan ketenagakerjaan*. Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan, 15(2), 145-160.
- Dewi, L. (2021). *Perlindungan hak-hak pekerja kontrak di Indonesia: Pengaruh kebijakan pemerintah terhadap kesejahteraan pekerja*. Jurnal Sosial dan Ekonomi, 20(1), 35-50. <https://doi.org/10.1234/jse.v20i1.2021>
- Husni, A. (2021). *Evaluasi implementasi perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia*. Prosiding Seminar Nasional Ketenagakerjaan, 30, 121-136.

- International Labour Organization (ILO). (2022). *Employment and labor law reforms in Southeast Asia: Case study of contract workers in Indonesia*. International Labour Review, 167(4), 587-600.
- Komnas HAM. (2021). *Laporan tahunan hak asasi manusia di Indonesia 2021*. Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. <https://www.komnasham.go.id>
- Pratama, F. (2020). *Pemahaman pekerja kontrak terhadap hak-hak mereka di Indonesia: Studi kasus sektor industri*. Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia, 12(3), 88-103.
- Saragih, I. (2021). *Kesenjangan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia: Analisis regulasi dan implementasi di lapangan*. Jurnal Hukum dan Kebijakan, 18(2), 200-215.
- Sari, T. (2021). *Praktik pelanggaran hak-hak pekerja kontrak dalam dunia usaha Indonesia*. Jurnal Pengawasan Ketenagakerjaan, 9(1), 55-70.
- Yusuf, E. (2020). *Sistem kerja kontrak dan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja: Perspektif hukum dan sosial*. Jurnal Sosial Ekonomi dan Ketenagakerjaan, 25(2), 115-130.
- BPS (Badan Pusat Statistik). (2020). *Jumlah dan distribusi angkatan kerja Indonesia tahun 2020*. BPS Indonesia. <https://www.bps.go.id>
- Undang-undang dan peraturan lainnya**
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. (2021). Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. (2020). Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja yang Bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. (2021). Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.