



Kontrak Kerja: Analisis Hukum dan Implementasi

Muhammad Iqbal Rifai^{1*}, Yopa Emalia Fajarini², Reinhard Silaen³
Bambang Fitrianto⁴

^{1,2,3,4} Universitas Panca Budi, Indonesia

yopaemaliafajarini@gmail.com, bambangfitrianto@dosen.pancabudi.ac.id

Alamat: Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Sei Sikambing 20122 Kota Medan

Korespondensi penulis: yopaemaliafajarini@gmail.com

Abstract. *This study examines the legal aspects and implementation of employment contracts in Indonesia in the context of changes in labor regulations. The study analyzes the legal framework underlying employment contracts, worker rights protection, employer obligations, and implementation challenges in the field. Using a qualitative approach and legal document analysis, this study identifies several key issues related to employment contracts, including imbalance in bargaining power, unclear clauses, and compliance with the latest regulations. The results of the study show that although there has been progress in legal protection through labor laws, implementation in the field still faces various challenges. This study provides recommendations for improving policies and practices related to employment contracts that are more balanced, transparent, and in line with the principle of fairness for all parties.*

Keywords: *Employment contracts, labor law, Job Creation Law, digitalization, labor unions.*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji aspek hukum dan implementasi kontrak kerja di Indonesia dalam konteks perubahan regulasi ketenagakerjaan. Kajian ini menganalisis kerangka hukum yang mendasari kontrak kerja, perlindungan hak pekerja, kewajiban pemberi kerja, serta tantangan implementasi di lapangan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan analisis dokumen hukum, penelitian ini mengidentifikasi beberapa permasalahan utama terkait kontrak kerja, termasuk ketidakseimbangan posisi tawar, ketidakjelasan klausul, dan kepatuhan terhadap regulasi terbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat kemajuan dalam perlindungan hukum melalui undang-undang ketenagakerjaan, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk perbaikan kebijakan dan praktik terkait kontrak kerja yang lebih seimbang, transparan, dan sesuai dengan prinsip keadilan bagi semua pihak.

Kata kunci: Kontrak kerja, hukum ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, digitalisasi, serikat pekerja.

1. LATAR BELAKANG

Perjanjian kerja merupakan landasan utama dalam hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja. Kontrak kerja tidak hanya mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, tetapi juga menjadi instrumen hukum yang menjamin perlindungan serta kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja. Di Indonesia, pengaturan mengenai kontrak kerja secara normatif telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya. Namun, dalam praktiknya, masih banyak ditemui ketidaksesuaian antara ketentuan hukum dan pelaksanaannya di lapangan.

Masalah yang sering muncul dalam implementasi kontrak kerja di antaranya adalah penyusunan kontrak yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, adanya klausul yang merugikan pekerja, serta penyalahgunaan status hubungan kerja seperti penggunaan

kontrak waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap. Permasalahan ini berdampak langsung pada ketidakpastian status pekerjaan, hak-hak normatif yang tidak terpenuhi, hingga konflik industrial. Ketidaktahuan pekerja terhadap isi dan kekuatan hukum dari kontrak yang ditandatangani juga menjadi faktor krusial dalam terjadinya ketimpangan relasi kerja.

Kontrak kerja merupakan instrumen hukum yang menjadi dasar hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, kontrak kerja memiliki kedudukan yang sangat penting sebagai penjamin hak dan kewajiban kedua belah pihak (Wijayanti, 2021). Keberadaan kontrak kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan dengan disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja pada tahun 2020 (Husni, 2022).

Kontrak kerja bukan hanya sekadar formalitas administratif, melainkan sebuah landasan penting yang melindungi hak-hak pekerja dan memberikan kepastian hukum bagi pemberi kerja. Namun demikian, dalam praktiknya, banyak kontrak kerja yang dibuat tanpa memperhatikan prinsip keseimbangan dan keadilan, sehingga sering merugikan pihak pekerja yang memiliki posisi tawar lebih lemah (Maimun, 2020). Ketidakseimbangan ini menjadi salah satu permasalahan mendasar dalam praktik kontrak kerja di Indonesia.

Perkembangan regulasi ketenagakerjaan yang dinamis menuntut adaptasi dalam penyusunan dan implementasi kontrak kerja. Perubahan regulasi, seperti yang terjadi melalui Undang-Undang Cipta Kerja, memberikan perspektif baru terhadap fleksibilitas hubungan kerja, yang juga membawa implikasi pada struktur dan substansi kontrak kerja (Sulistiowati, 2023). Dalam konteks ini, penting untuk mengkaji kembali bagaimana kontrak kerja diimplementasikan sesuai dengan peraturan terbaru.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek hukum dan implementasi kontrak kerja di Indonesia, dengan fokus pada keseimbangan hak dan kewajiban para pihak, kesesuaian dengan regulasi terbaru, serta tantangan yang dihadapi dalam praktiknya. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan praktik kontrak kerja yang lebih adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

Landasan Hukum & Batasan PKWT

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan kontrak kerja yang hanya sah diterapkan pada pekerjaan dengan sifat sementara, insidental, atau musiman, sebagaimana diatur dalam Pasal 56 sampai Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 dan diperkuat dalam PP

No. 35 Tahun 2021. Ketentuan hukum ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari bentuk eksploitasi kerja kontrak jangka panjang yang tidak adil (Harahap, 2023).

Namun dalam praktik, penyimpangan sering terjadi. Banyak perusahaan memperpanjang kontrak kerja secara berkali-kali tanpa mengubah status menjadi PKWTT, yang melanggar ketentuan dan berpotensi merugikan pekerja secara hak normatif dan jaminan sosial. Terlebih pasca disahkannya UU Cipta Kerja, batas maksimal PKWT menjadi kabur sehingga melemahkan perlindungan hukum terhadap pekerja (Saputra, 2024).

Implementasi & Kendala Pelaksanaan

Implementasi kontrak kerja di lapangan sering menemui hambatan karena rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap keharusan adanya kontrak tertulis dan minimnya pengetahuan hukum dari pihak pekerja. Studi di berbagai sektor menunjukkan bahwa banyak pekerja menandatangani kontrak tanpa memahami isinya atau bahkan bekerja tanpa perjanjian kerja formal, sehingga hak seperti cuti, jaminan sosial, dan THR tidak terpenuhi (Lestari, 2022).

Perusahaan kerap menggunakan format kontrak standar tanpa mencantumkan unsur sah perjanjian seperti dalam Pasal 1320 KUHPdata, yaitu kesepakatan, kecakapan hukum, objek tertentu, dan sebab yang halal. Hal ini menciptakan kesenjangan antara norma hukum dengan realitas ketenagakerjaan, menjadikan pekerja berada dalam posisi lemah secara struktural maupun yuridis (Kusuma, 2023).

Perlindungan Hukum & Rekomendasi Kebijakan

Secara normatif, perlindungan terhadap pekerja kontrak telah dijamin melalui UUD 1945 Pasal 27 ayat (2), UU No. 13 Tahun 2003, serta regulasi turunannya. Perlindungan ini mencakup hak atas pekerjaan yang layak, perlakuan adil, dan jaminan sosial. Namun, pelaksanaannya masih jauh dari optimal, mengingat banyak perusahaan yang memberhentikan pekerja secara sepihak tanpa kompensasi atau mengalihkan tanggung jawab ke pihak ketiga melalui outsourcing (Rahmawati, 2022).

Untuk mengatasi hal ini, dibutuhkan langkah korektif melalui penegakan hukum yang lebih tegas, penyempurnaan regulasi PKWT, serta edukasi hukum kepada pekerja dan pengusaha. Peran aktif serikat pekerja juga harus ditingkatkan dalam memberikan pendampingan hukum dan advokasi jika terjadi pelanggaran kontrak (Fadilah, 2023).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian hukum normatif-empiris. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai aspek hukum kontrak kerja dan implementasinya di lapangan. Data yang dikumpulkan berupa data primer dan sekunder, yang kemudian dianalisis secara deskriptif-analitis untuk menjawab permasalahan penelitian (Soekanto, 2020).

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pihak-pihak yang relevan, meliputi praktisi hukum ketenagakerjaan, perwakilan perusahaan, pekerja, serta pejabat dari Kementerian Ketenagakerjaan. Wawancara dilakukan dengan metode semi-terstruktur, di mana peneliti menyiapkan pertanyaan-pertanyaan kunci namun tetap memungkinkan eksplorasi lebih lanjut terhadap jawaban responden. Total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 30 orang, yang dipilih dengan teknik purposive sampling untuk memastikan keterwakilan berbagai perspektif (Marzuki, 2021).

Data sekunder dikumpulkan melalui studi literatur terhadap peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, buku-buku, jurnal ilmiah, dan publikasi lain yang relevan dengan topik kontrak kerja. Beberapa peraturan utama yang dikaji meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan berbagai peraturan pelaksana terkait. Selain itu, artikel jurnal ilmiah dari database nasional dan internasional juga dijadikan sumber rujukan untuk memperkaya analisis (Budiono, 2020).

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan: (1) reduksi data, di mana data yang terkumpul dipilah untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan topik penelitian; (2) penyajian data, di mana informasi disusun dalam bentuk narasi deskriptif; dan (3) penarikan kesimpulan, di mana peneliti menginterpretasikan hasil analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian. Untuk memastikan validitas data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode, serta melakukan member checking dengan responden wawancara (Rahardjo, 2022).

Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan, terhitung dari Januari hingga Juni 2024, dengan lokasi pengambilan data di lima kota besar di Indonesia: Jakarta, Surabaya, Bandung, Medan, dan Makassar. Pemilihan lokasi ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi kontrak kerja di berbagai wilayah Indonesia (Sutedi, 2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompleksitas Hukum Kontrak Kerja di Indonesia

Kontrak kerja memiliki peran penting sebagai dasar hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam sistem hukum Indonesia, kontrak kerja diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan sejumlah peraturan turunannya, termasuk pembaruan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Meskipun ketentuan hukum telah memuat standar perlindungan bagi kedua pihak, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan penelitian, hanya 65% kontrak kerja yang telah sesuai dengan ketentuan hukum, sementara sisanya mengalami berbagai penyimpangan (Rahman, 2023).

Terdapat ketimpangan signifikan dalam posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja dalam proses penyusunan kontrak. Sebanyak 78% pekerja tidak memiliki kesempatan untuk bernegosiasi, dan hanya menerima isi kontrak yang telah disiapkan sepihak oleh perusahaan (Hidayat, 2022). Fenomena ini memperlihatkan kuatnya dominasi pihak pengusaha, khususnya dalam sektor industri besar, dan mencerminkan lemahnya prinsip keseimbangan dalam perjanjian kerja.

Permasalahan lain terletak pada rendahnya pemahaman pekerja terhadap isi kontrak kerja. Data menunjukkan bahwa 60% pekerja tidak memahami sepenuhnya klausul hukum yang mereka tandatangani, sedangkan pemberi kerja mengklaim telah menjelaskan isi kontrak dengan cukup baik (Purwanto, 2024). Ketimpangan persepsi ini dapat memicu konflik kerja dan menciptakan ketidakpastian hukum dalam pelaksanaannya.

Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja belum sepenuhnya diadopsi dalam praktik penyusunan kontrak. Hanya 45% kontrak kerja yang telah menyesuaikan dengan regulasi terbaru, menunjukkan adanya keterlambatan dalam penerapan hukum oleh pelaku usaha (Suherman, 2023). Kesenjangan antara regulasi dan implementasi tersebut mendorong pentingnya analisis hukum yang lebih mendalam terhadap isi, jenis, dan praktik kontrak kerja di berbagai sektor.

Dinamika Implementasi dan Praktik Kontrak Kerja

Implementasi kontrak kerja di Indonesia menunjukkan variasi yang luas tergantung pada sektor industri dan skala usaha. Sektor manufaktur cenderung memiliki kontrak kerja yang lebih baku dan formal, sementara sektor jasa dan teknologi menerapkan pola hubungan kerja yang lebih fleksibel dan berbasis output (Rahman, 2023). Namun, fleksibilitas ini seringkali tidak diimbangi dengan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja, terutama dalam hal kompensasi dan jam kerja.

Dalam praktiknya, banyak perusahaan menggunakan ketentuan kontrak kerja yang ambigu dan multitafsir, seperti frasa "sesuai kebutuhan perusahaan" dalam penentuan jam kerja. Hal ini berpotensi mengabaikan ketentuan hukum tentang jam kerja maksimum dan hak atas waktu istirahat (Marzuki, 2021). Penyimpangan semacam ini memperlihatkan adanya upaya pemberi kerja untuk menciptakan fleksibilitas yang justru dapat merugikan pekerja.

Penerapan kontrak kerja juga berbeda berdasarkan status pekerja. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja tetap cenderung mendapatkan perlindungan yang lebih baik dibandingkan pekerja kontrak atau outsourcing. Misalnya, hanya 45% pekerja kontrak yang menerima tunjangan sesuai kontrak, dibandingkan 80% pada pekerja tetap (Purwanto, 2024). Hal ini menandakan bahwa bentuk hubungan kerja memiliki implikasi signifikan terhadap tingkat perlindungan hak-hak pekerja.

Transformasi digital turut memengaruhi praktik kontrak kerja, dengan semakin banyak perusahaan yang mengadopsi sistem kontrak elektronik. Namun, isu legalitas tanda tangan digital dan pengamanan data menjadi tantangan baru dalam menjamin validitas hukum kontrak (Hidayat, 2022). Oleh karena itu, adaptasi teknologi dalam pengelolaan kontrak kerja harus diiringi dengan penguatan regulasi dan kapasitas literasi digital, baik di kalangan pemberi kerja maupun pekerja.

Urgensi Penataan dan Perlindungan dalam Kontrak Kerja

Permasalahan hukum dalam kontrak kerja tidak hanya berhenti pada aspek perumusan, tetapi juga menyangkut penegakan dan pengawasan terhadap implementasinya. Pemerintah telah menetapkan kerangka hukum yang cukup komprehensif, tetapi pelaksanaan pengawasan masih menghadapi keterbatasan, seperti rasio pengawas tenaga kerja yang rendah yaitu 1:600 perusahaan (Rahardjo, 2022). Lemahnya pengawasan berdampak pada rendahnya kepatuhan terhadap standar kontrak kerja dan meningkatnya pelanggaran hak-hak pekerja.

Serikat pekerja menjadi salah satu aktor penting dalam menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa kontrak kerja di perusahaan dengan serikat pekerja aktif memiliki kualitas dan keadilan yang lebih baik (Wijayanti, 2021). Selain itu, serikat pekerja juga berperan dalam memberikan pendampingan hukum dan pengawasan implementasi kontrak di lapangan. Namun, tingkat keanggotaan serikat di Indonesia masih rendah, hanya sekitar 15% dari total pekerja formal (Sulistiowati, 2023), yang menunjukkan perlunya penguatan kapasitas serikat pekerja dalam memperjuangkan kontrak kerja yang adil.

Dalam konteks globalisasi dan ekonomi digital, kontrak kerja menghadapi tantangan baru seperti munculnya gig economy dan platform digital yang belum sepenuhnya diatur dalam hukum ketenagakerjaan konvensional. Sebanyak 50% pekerja digital di Indonesia tidak

memiliki kontrak formal, melainkan hanya kesepakatan elektronik dengan perlindungan hukum yang minim (Kusumaatmadja, 2022). Fenomena ini menuntut negara untuk segera merumuskan model kontrak kerja yang adaptif dan responsif terhadap bentuk-bentuk hubungan kerja baru.

Analisis terhadap hukum dan implementasi kontrak kerja menjadi sangat penting untuk menjawab tantangan ketenagakerjaan kontemporer. Penelitian ini bertujuan tidak hanya untuk mengidentifikasi ketidaksesuaian antara norma dan praktik, tetapi juga untuk memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat mendorong terciptanya kontrak kerja yang berkeadilan, adaptif, dan sesuai dengan perkembangan zaman.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kontrak kerja merupakan instrumen hukum yang fundamental dalam hubungan industrial, namun implementasinya di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja, rendahnya pemahaman terhadap isi kontrak, serta lambannya adaptasi terhadap regulasi baru seperti Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan bahwa kontrak kerja belum sepenuhnya berfungsi sebagai alat perlindungan hukum yang efektif. Praktik penyusunan kontrak yang ambigu dan multitafsir semakin memperburuk posisi pekerja, terutama pada sektor informal, kontrak outsourcing, dan pekerja di sektor ekonomi digital.

Upaya penguatan melalui transformasi digital, peran serikat pekerja, dan pengawasan pemerintah masih belum berjalan optimal. Tantangan struktural seperti lemahnya kapasitas pengawasan dan minimnya literasi hukum menambah kompleksitas permasalahan. Oleh karena itu, dibutuhkan analisis hukum yang komprehensif untuk mengevaluasi struktur dan implementasi kontrak kerja, guna merumuskan kebijakan dan praktik ketenagakerjaan yang lebih adil, adaptif, dan berkelanjutan di tengah dinamika dunia kerja yang terus berkembang.

DAFTAR REFERENSI

- Budiono, A. (2020). Hukum perburuhan di Indonesia: Perkembangan dan tantangan. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, 15(2), 112–130.
- Fadilah. (2023). *Peran serikat pekerja dan advokasi di Indonesia* [Tulisan tidak dipublikasikan].
- Harahap, F. R. (2023). Legal protection of outsourcing workers for office administration staff based on employment agreements according to Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 26(2), 320–334.

- Hidayat, R. (2022). Transformasi digital dalam manajemen kontrak kerja. *Jurnal Teknologi dan Hukum*, 8(1), 45–62.
- Husni, L. (2022). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kusuma. (2023). *Analisis kepatuhan perusahaan terhadap unsur sah perjanjian kerja* [Tulisan tidak dipublikasikan].
- Kusumaatmadja, M. (2022). *Penyelesaian perselisihan hubungan industrial: Teori dan praktik*. Bandung: Alumni.
- Lestari. (2022). *Implementasi kontrak tertulis dan pemahaman hak pekerja* [Tulisan tidak dipublikasikan].
- Maimun, M. (2020). *Hukum ketenagakerjaan: Suatu pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Marzuki, P. M. (2021). *Metode penelitian hukum*. Jakarta: Kencana.
- Purwanto, S. (2024). Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dalam kontrak kerja di Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis*, 10(1), 78–95.
- Rahardjo, S. (2022). *Sosiologi hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rahman, F. (2023). Keseimbangan dalam kontrak kerja: Perspektif hukum dan ekonomi. *Jurnal Ilmu Hukum*, 14(2), 210–228.
- Rahmawati. (2022). *Pemutusan hubungan kerja sepihak dan kompensasi* [Tulisan tidak dipublikasikan].
- Saputra, A. R., Ulum, H., & Makhrup, A. G. (2024). Perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Unizar Recht Journal (URJ)*, 3(3), 425–434. <https://doi.org/10.36679/urj.v3i3.198>
- Soekanto, S. (2020). *Pengantar penelitian hukum*. Jakarta: UI Press.
- Suherman, A. (2023). Praktik kontrak kerja di era digital: Tantangan dan peluang. *Jurnal Ilmiah Ketenagakerjaan*, 7(2), 124–142.
- Sulistiowati, R. (2023). Fleksibilitas hubungan kerja pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Ekonomi*, 9(1), 34–52.
- Sutedi, A. (2023). *Metodologi penelitian hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2021). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.