

PENELITIAN KOLABORASI

**SINERGI HUKUM DAN PENDIDIKAN DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA
KONTRAK DI INDONESIA**

Oleh :

Ketua Peneliti

Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum.

Anggota Peneliti

Dr. Safinatul Hasanah Harahap, S.Pd., M.Pd.

Zulpahmi Lubis, M.H.I

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan karunia-Nya, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Penelitian yang berjudul “*Sinergi Hukum dan Pendidikan dalam Perlindungan Pekerja Kontrak di Indonesia*” merupakan hasil kolaborasi antara dua institusi, yaitu Universitas Islam Negeri Sumatera Utara melalui kontribusi Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum., sebagai ketua penelitian, kemudian dari Universitas Negeri Medan melalui kontribusi Dr. Safinatul Hasanah Harahap, S.Pd., M.Pd. dan Zulpahmi Lubis, M.H.I dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara sebagai anggota peneliti.

Penelitian ini lahir dari keprihatinan terhadap dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya posisi pekerja kontrak yang sering kali menghadapi berbagai persoalan hukum dan keterbatasan akses terhadap hak-hak normatifnya. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan yang lebih komprehensif, yakni dengan mengintegrasikan aspek hukum dan pendidikan, guna menciptakan perlindungan yang lebih efektif dan berkeadilan.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik berupa saran, informasi, maupun dorongan moral, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ilmiah ini di masa mendatang.

Akhirnya, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat nyata, baik secara akademis maupun praktis, terutama dalam upaya memperkuat perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di Indonesia

Medan, 16 Oktober 2023

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KERANGKA TEORI DAN KERANGKA KONSEP	8
A. Kajian Teori.....	8
B. Penelitian Terdahulu.....	10
C. Kerangka Teori	12
D. Kerangka Konsep	12
BAB II METODE PENELITIAN	14
A. Jenis Penelitian	14
B. Sumber Bahan Hukum	15
C. Teknik Pengumpulan Data	16
D. Teknik Analisis Data	17
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	19

A. Pengaturan Hukum mengenai Pekerja Kontrak berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia	19
B. Peran Pendidikan dalam Meningkatkan Literasi Hukum dan Kesadaran Pekerja Kontrak terhadap Hak-Haknya	21
C. Bentuk Sinergi antara Hukum dan Pendidikan untuk Memberikan Perlindungan Efektif terhadap Pekerja Kontrak	23
BAB V PENUTUP	26
A. Kesimpulan.....	26
B. Saran.....	27
DAFTAR PUSTAKA.....	28

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional pada hakikatnya bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dan penciptaan iklim kerja yang produktif.¹ Tenaga kerja merupakan faktor strategis dalam mewujudkan tujuan tersebut karena pekerja tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan produksi, tetapi juga sebagai subjek pembangunan yang harus dilindungi martabat dan hak-haknya.² Dalam konteks hubungan industrial di Indonesia, posisi pekerja kontrak atau yang dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi salah satu isu krusial. Keberadaan pekerja kontrak memberi fleksibilitas bagi dunia usaha dalam menghadapi dinamika ekonomi global, tetapi di sisi lain membuka peluang terjadinya kerentanan terhadap hak-hak normatif pekerja.

Secara normatif, keberadaan pekerja kontrak telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan signifikan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta aturan turunannya. Regulasi tersebut menekankan bahwa pekerja kontrak hanya dapat digunakan untuk jenis pekerjaan tertentu yang bersifat sementara atau musiman. Namun dalam praktiknya, tidak sedikit perusahaan yang memperluas penggunaan pekerja kontrak pada pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap. Akibatnya, banyak pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak, kehilangan

¹ Mohammad Ali, *Pendidikan Untuk Pembangunan Nasional: Menuju Bangsa Indonesia Yang Mandiri Dan Berdaya Saing Tinggi* (Grasindo, 2009).

² Siska Zunita Anggraini and Tukiman Tukiman, "Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja Di Kabupaten Sidoarjo," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 22, no. 3 (2022): 2220–26.

kesempatan memperoleh pesangon, serta mengalami ketidakpastian status kerja yang berkepanjangan. Kondisi ini menunjukkan adanya jurang antara norma hukum yang ideal dan realitas praktik ketenagakerjaan di lapangan.

Dalam situasi seperti itu, pendidikan hadir sebagai elemen penting yang bersinergi dengan hukum. Pendidikan bukan hanya berfungsi untuk mencetak tenaga kerja yang kompeten secara teknis,³ tetapi juga membekali mereka dengan kesadaran hukum, pemahaman tentang hak-hak normatif, serta kemampuan untuk memperjuangkan perlindungan atas dirinya sendiri. Rendahnya literasi hukum di kalangan pekerja sering menjadi alasan utama mengapa pekerja kontrak mudah dirugikan.⁴ Banyak pekerja yang tidak memahami klausul kontrak yang ditandatangani, tidak mengetahui batasan legalitas PKWT, bahkan tidak tahu mekanisme pengaduan apabila hak mereka dilanggar. Dengan demikian, persoalan perlindungan pekerja kontrak tidak hanya merupakan persoalan hukum, tetapi juga persoalan pendidikan.

Lebih jauh, pendidikan ketenagakerjaan yang memadai mampu memperkuat kapasitas pekerja untuk beradaptasi dengan perkembangan regulasi. Perubahan regulasi melalui Omnibus Law, misalnya, menghadirkan berbagai penyesuaian baru mengenai hubungan kerja, jaminan sosial, serta mekanisme penyelesaian perselisihan. Tanpa pemahaman yang baik, pekerja akan tetap berada pada posisi yang lemah dalam negosiasi dengan pengusaha. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan baik formal maupun non-formal memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan program literasi hukum

³ Djafar Wonggo, "Tantangan Pendidikan Kejuruan Dalam Era Perdagangan Bebas," *Prosiding Aptekindo*, 2010.

⁴ J S Catur et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Lex Specialis* 1, no. 2 (2020).

ketenagakerjaan, pelatihan soft skills tentang advokasi diri, serta membangun budaya sadar hukum sejak dini.

Sinergi hukum dan pendidikan dalam perlindungan pekerja kontrak juga relevan bila dikaitkan dengan agenda pembangunan sumber daya manusia Indonesia. Pemerintah melalui berbagai kebijakan selalu menekankan pentingnya peningkatan kualitas SDM sebagai pilar daya saing bangsa.⁵ Namun, peningkatan kualitas tersebut tidak hanya sebatas keterampilan teknis, melainkan juga meliputi aspek pengetahuan hukum, etika kerja, dan pemahaman akan hak-hak normatif. Seorang pekerja yang cerdas hukum akan lebih mampu melindungi dirinya dari praktik eksploitatif dan dapat berkontribusi lebih optimal dalam hubungan industrial yang sehat.

Selain itu, sinergi hukum dan pendidikan memberikan perspektif baru dalam upaya memperkuat regulasi ketenagakerjaan. Regulasi yang baik tanpa didukung oleh kesadaran masyarakat pekerja akan sulit ditegakkan secara efektif. Pendidikan menjadi instrumen untuk mempercepat internalisasi norma hukum ke dalam perilaku pekerja dan pengusaha.⁶ Misalnya, melalui kurikulum pendidikan vokasi yang memasukkan materi hukum ketenagakerjaan, program pelatihan bagi serikat pekerja, hingga penyuluhan hukum yang dilakukan di kawasan industri. Dengan demikian, perlindungan pekerja kontrak tidak hanya bertumpu pada aparat penegak hukum dan lembaga pengawas ketenagakerjaan, tetapi juga pada partisipasi aktif masyarakat pekerja yang berdaya secara pengetahuan.

⁵ Iwan Ridwan Zaelani, "Peningkatan Daya Saing UMKM Indonesia: Tantangan Dan Peluang Pengembangan IPTEK," *Jurnal Transborders* 3, no. 1 (2019): 15.

⁶ Isep Isep, "Peranan Pendidikan Kewarganegaraan Sebagai Pendidikan Hukum Dalam Mengupayakan Internalisasi Hukum Di Kalangan Peserta Didik," *Jurnal Penelitian Pendidikan* 13, no. 1 (2016).

Permasalahan perlindungan pekerja kontrak di Indonesia semakin kompleks dengan hadirnya fenomena ekonomi digital dan *gig economy*.⁷ Banyak pekerja yang berstatus “kontrak” atau “mitra” dalam platform digital tanpa perlindungan hukum yang memadai. Di sinilah peran pendidikan hukum menjadi krusial agar generasi muda yang memasuki pasar kerja digital tidak lagi terjebak dalam relasi kerja yang eksploitatif. Pengetahuan hukum yang diajarkan sejak di bangku kuliah atau pelatihan vokasi akan menjadi bekal penting untuk menghadapi realitas dunia kerja yang semakin fleksibel dan penuh ketidakpastian.

Dari sisi sosial, lemahnya perlindungan pekerja kontrak berimplikasi pada meningkatnya angka ketidakpastian ekonomi keluarga, berkurangnya kualitas hidup, serta meluasnya fenomena kemiskinan struktural. Bila pekerja kontrak terus-menerus berada pada kondisi rentan tanpa perlindungan yang jelas, maka dampaknya tidak hanya dirasakan individu, tetapi juga masyarakat luas. Oleh sebab itu, diperlukan pendekatan multidisipliner yang menggabungkan aspek hukum dan pendidikan sebagai strategi perlindungan yang komprehensif.

Bertolak dari uraian di atas, penelitian berjudul “Sinergi Hukum dan Pendidikan dalam Perlindungan Pekerja Kontrak di Indonesia” penting dilakukan untuk menjawab beberapa pertanyaan mendasar. Pertama, bagaimana norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku saat ini memberikan perlindungan terhadap pekerja kontrak? Kedua, bagaimana peran pendidikan dalam meningkatkan literasi hukum pekerja kontrak sehingga mereka mampu memahami dan memperjuangkan hak-haknya? Ketiga, sejauh mana sinergi hukum dan pendidikan dapat diwujudkan dalam praktik, baik melalui kebijakan

⁷ Endang Yuniastuti, *Pola Kerja Kemitraan Di Era Digital-Perlindungan Sosial Transportasi Online Roda Dua* (Elex Media Komputindo, 2020).

pemerintah, peran lembaga pendidikan, maupun inisiatif serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil?

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis sekaligus praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya khazanah kajian hukum ketenagakerjaan dengan memasukkan perspektif pendidikan sebagai instrumen pendukung penegakan hukum. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi konkret mengenai strategi peningkatan literasi hukum pekerja kontrak, penguatan kurikulum pendidikan vokasi, serta sinergi antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan dalam menciptakan ekosistem kerja yang adil dan berkelanjutan.

Dengan demikian, persoalan perlindungan pekerja kontrak bukan hanya masalah legalistik yang harus dijawab dengan regulasi semata, tetapi juga merupakan persoalan literasi, kesadaran, dan pembelajaran sosial. Sinergi hukum dan pendidikan akan menjadi kunci untuk mewujudkan hubungan kerja yang berkeadilan, seimbang, dan bermartabat di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum mengenai pekerja kontrak berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia?
2. Bagaimana peran pendidikan dalam meningkatkan literasi hukum dan kesadaran pekerja kontrak terhadap hak-haknya?
3. Bagaimana bentuk sinergi antara hukum dan pendidikan dalam memberikan perlindungan yang efektif terhadap pekerja kontrak di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum mengenai pekerja kontrak berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia.

2. Untuk mengetahui peran pendidikan dalam meningkatkan literasi hukum dan kesadaran pekerja kontrak terhadap hak-haknya.
3. Untuk mengetahui bentuk sinergi antara hukum dan pendidikan dalam memberikan perlindungan yang efektif terhadap pekerja kontrak di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik mengenai hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan pekerja kontrak dalam perspektif multidisipliner. Kajian ini tidak hanya menyoroti aspek hukum normatif, tetapi juga mengintegrasikan dimensi pendidikan sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan literasi hukum dan kesadaran kritis pekerja. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru bagi pengembangan teori tentang hubungan antara hukum dan pendidikan dalam menciptakan sistem perlindungan tenaga kerja yang lebih komprehensif.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi berbagai pihak:

- a) Bagi pekerja kontrak, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk memahami hak-hak normatif dan pentingnya pendidikan serta literasi hukum dalam memperjuangkan perlindungan kerja.
- b) Bagi pengusaha, penelitian ini dapat menjadi masukan dalam membangun praktik hubungan kerja yang lebih adil, berimbang, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- c) Bagi pemerintah dan pembuat kebijakan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang tidak hanya

menekankan pada aspek regulasi hukum, tetapi juga strategi pendidikan dan penyuluhan hukum untuk meningkatkan kesadaran pekerja.

- d) Bagi lembaga pendidikan, penelitian ini memberi kontribusi dalam pengembangan kurikulum atau program pendidikan vokasi yang memasukkan aspek literasi hukum ketenagakerjaan sebagai bekal bagi calon tenaga kerja.

BAB II

KERANGKA TEORI DAN KERANGKA KONSEP

A. Kajian Teori

Kajian mengenai pekerja kontrak tidak dapat dilepaskan dari dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang terus mengalami perkembangan, baik secara normatif maupun praktis. Dalam konteks penelitian ini, judul “Sinergi Hukum dan Pendidikan dalam Perlindungan Pekerja Kontrak di Indonesia” menuntut adanya penelusuran teoritis yang tidak hanya mencakup aspek hukum ketenagakerjaan, tetapi juga keterkaitan pendidikan, baik dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, maupun pendidikan hukum bagi pekerja, pengusaha, dan masyarakat luas. Pendidikan dipandang sebagai salah satu instrumen fundamental untuk menanamkan kesadaran hukum, memperkuat pemahaman mengenai hak dan kewajiban, serta mendorong lahirnya sistem hubungan kerja yang lebih adil.

Secara konseptual, pekerja kontrak atau yang dalam istilah hukum dikenal sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan bentuk hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian yang disepakati antara pekerja dan pengusaha.⁸ Pengaturan mengenai pekerja kontrak di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta diperinci lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Namun dalam praktiknya, implementasi peraturan tersebut masih sering menimbulkan problematika, khususnya menyangkut aspek perlindungan pekerja kontrak yang rentan terhadap

⁸ Fithriatus Shalihah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia,” *Jurnal Selat* 4, no. 1 (2016): 70–100, <https://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat/article/view/152>.

ketidakpastian hubungan kerja, ketidakjelasan status hukum, serta minimnya jaminan kesejahteraan.

Dalam memahami perlindungan hukum bagi pekerja kontrak, terdapat beberapa teori yang relevan.

1. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo, yang menyatakan bahwa hukum harus mampu memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia agar setiap individu dapat menikmati hak-haknya secara utuh. Dalam konteks pekerja kontrak, teori ini menekankan bahwa meskipun hubungan kerja bersifat sementara, hak-hak pekerja tetap harus dijamin oleh negara, baik melalui instrumen hukum tertulis maupun praktik implementasi di lapangan.⁹

2. Teori Keadilan

Teori keadilan distributif dari Aristoteles yang membahas tentang bagaimana keadilan seharusnya dijalankan dalam distribusi hak, kewajiban, dan manfaat di masyarakat. Penerapan teori ini dalam hukum ketenagakerjaan berarti bahwa pekerja kontrak berhak atas keadilan dalam bentuk upah yang layak, perlakuan yang sama, serta jaminan sosial yang tidak boleh didiskriminasi hanya karena status kontraknya.¹⁰

3. Teori Pendidikan

Teori pendidikan kritis dari Paulo Freire yang menekankan pentingnya pendidikan sebagai alat pembebasan. Pendidikan tidak hanya dipahami sebagai transfer pengetahuan,

⁹ Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Hukum Khaira Ummah* 12, no. 4 (2017): 833–41.

¹⁰ Aristoteles, *Nicomachean Ethics*. In S. G. Medena & W. J. Samuels (Eds), *The History Of Economic Thought: A Reader*. (London: Routledge, 2003).

melainkan sebagai sarana untuk meningkatkan kesadaran kritis pekerja kontrak mengenai hak dan kewajibannya.¹¹ Dengan pendidikan yang baik, pekerja mampu memahami posisi tawarnya dalam hubungan kerja dan dapat memperjuangkan perlindungan hukumnya secara efektif.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, baik dalam lingkup tenaga kerja Indonesia di luar negeri, pekerja kontrak, maupun dalam perspektif hukum positif dan hukum Islam.

Pertama, penelitian berjudul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Informal oleh PT Sinergi Bina Karya Melalui Perjanjian Penempatan (Studi Kasus di Unit Pendaftaran Penerimaan dan Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia PT Sinergi Bina Karya di Tulungagung-Jawa Timur)”¹² berfokus pada mekanisme perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri, khususnya sektor informal. Penelitian ini menekankan pentingnya perjanjian penempatan sebagai instrumen hukum yang melindungi TKI dari potensi eksploitasi dan permasalahan hukum di negara tujuan. Dengan menggunakan pendekatan studi kasus, penelitian ini memberikan gambaran implementatif mengenai peran perusahaan penyalur tenaga kerja dalam memberikan perlindungan hukum kepada TKI.

¹¹ Rinaldi Datungsolang, “Konsep Pendidikan Pembebasan Dalam Perspektif Islam (Studi Pemikiran Paulo Freire),” *Jurnal Ilmiah AL-Jauhari: Jurnal Studi Islam Dan Interdisipliner* 3, no. 1 (2018): 49–77.

¹² Rouliati Marehanda, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Informal Oleh PT Sinergi Bina Karya Melalui Perjanjian Penempatan (Studi Kasus Di Unit Pendaftaran Penerimaan Dan Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia PT Sinergi Bina Karya Di Tulungagung-Jawa Timur)” (UNS (Sebelas Maret University), 2012).

Kedua, penelitian berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam”¹³ menyoroti aspek normatif perlindungan pekerja kontrak, khususnya terkait hak atas upah. Penelitian ini menggunakan dua perspektif, yaitu hukum positif Indonesia (UU Ketenagakerjaan) dan hukum Islam, yang sama-sama menekankan keadilan dalam pemenuhan hak pekerja. Fokus utamanya adalah menjamin keseimbangan antara kewajiban pekerja dan kewajiban pengusaha dalam pemenuhan hak normatif berupa upah, sehingga memberikan dimensi ganda baik secara yuridis maupun moral-religius.

Ketiga, penelitian berjudul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”¹⁴ secara khusus membahas kedudukan pekerja kontrak dalam konteks PKWT. Penelitian ini menekankan pada analisis normatif mengenai syarat-syarat PKWT sesuai peraturan perundang-undangan, serta potensi pelanggaran yang sering terjadi dalam praktik hubungan kerja, terutama ketika PKWT digunakan untuk pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap.

Adapun penelitian ini berbeda dengan ketiga penelitian terdahulu. Fokus penelitian yang dilakukan adalah perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia secara lebih komprehensif, tidak hanya membahas aspek perjanjian atau hak upah semata, tetapi juga mencakup dimensi perlindungan normatif, prosedural, dan represif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi lebih luas dalam pemahaman mengenai

¹³ Lidia Febrianti et al., “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam,” *Journal of Economic, Business and Accounting* 5, no. 2 (2022): 1755–64.

¹⁴ Wildan, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”

perlindungan hukum pekerja kontrak sekaligus mengisi celah penelitian terdahulu yang masih bersifat parsial.

C. Kerangka Teori

Dalam penelitian ini digunakan kerangka teori gabungan yang memadukan teori hukum dan pendidikan. Dari aspek hukum, digunakan teori perlindungan hukum Satjipto Rahardjo dan teori keadilan distributif Aristoteles untuk menilai sejauh mana regulasi mampu memberikan jaminan perlindungan terhadap pekerja kontrak.¹⁵ Dari aspek pendidikan, digunakan teori pendidikan kritis Paulo Freire untuk menganalisis bagaimana pendidikan dapat menjadi instrumen dalam meningkatkan kesadaran hukum pekerja kontrak. Sinergi antara kedua aspek ini diyakini dapat menghasilkan pemahaman yang lebih utuh mengenai mekanisme perlindungan pekerja kontrak di Indonesia.¹⁶

D. Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian ini menempatkan pekerja kontrak sebagai subjek yang rentan namun memiliki potensi besar untuk mendapatkan perlindungan melalui dua jalur utama: hukum dan pendidikan. Hukum berfungsi sebagai instrumen normatif yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, sementara pendidikan berperan sebagai instrumen transformatif yang menumbuhkan kesadaran, meningkatkan kapasitas, dan memperkuat posisi tawar pekerja. Dengan demikian, sinergi antara hukum dan pendidikan akan membentuk suatu sistem perlindungan yang tidak hanya bersifat legal-formal, tetapi juga substantif dan berkelanjutan.

¹⁵ Aristoteles, *Nicomachean Ethics*. In S. G. Medena & W. J. Samuels (Eds), *The History Of Economic Thought: A Reader*.

¹⁶ Benediktus Hasiholan Gultom, "Kritik Terhadap Standar Ganda Sistem Pendidikan: Analisis Pemikiran Paulo Freire Terhadap Praktik Penerapan Sistem Pendidikan Di Indonesia," *Integritas Terbuka: Peace and Interfaith Studies* 3, no. 2 (2024): 133–42.

Dalam kerangka ini, penelitian menyoroti tiga dimensi utama: pertama, bagaimana regulasi hukum ketenagakerjaan mengatur pekerja kontrak; kedua, bagaimana pendidikan dapat meningkatkan kesadaran hukum dan keterampilan pekerja kontrak; ketiga, bagaimana kolaborasi antara hukum dan pendidikan dapat menciptakan model perlindungan yang lebih efektif dan berkeadilan.

BAB II METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan bagian penting dalam suatu karya ilmiah karena memberikan arah yang jelas mengenai bagaimana penelitian dilakukan, sumber apa saja yang digunakan, serta cara menganalisis data untuk menjawab permasalahan penelitian. Pada penelitian dengan judul “*Sinergi Hukum dan Pendidikan dalam Perlindungan Pekerja Kontrak di Indonesia*”, metode yang digunakan menitikberatkan pada pendekatan hukum normatif dengan dukungan konseptual yang diperkaya melalui kajian pustaka. Hal ini sejalan dengan karakteristik penelitian hukum yang lebih menekankan pada penelaahan terhadap norma, asas, doktrin, serta teori hukum yang relevan.

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam karya ilmiah ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif, atau sering disebut juga penelitian hukum doktrinal, berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum positif yang berlaku dalam sistem hukum Indonesia.¹⁷ Melalui metode ini, penulis menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan pekerja kontrak, mulai dari konstitusi hingga peraturan pelaksana.

Pendekatan yang dipilih adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis peraturan hukum positif yang mengatur ketenagakerjaan, seperti UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan

¹⁷ Depri Liber Sonata, “Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum. FIAT JUSTISIA, 8 (1), 15–35,” 2014, <https://doi.org/https://jurnal.fh.unila.ac.id/index.php/fiat/article/view/283>.

pelaksananya, dan peraturan turunan lainnya. Sementara itu, pendekatan konseptual dipakai untuk menelaah gagasan, asas, dan doktrin hukum yang berkaitan dengan perlindungan pekerja kontrak, serta keterkaitannya dengan peran pendidikan hukum tenaga kerja sebagai sarana peningkatan kesadaran hukum dan pemberdayaan pekerja.

Dengan memadukan kedua pendekatan tersebut, penelitian ini tidak hanya menggambarkan aturan yang berlaku secara tekstual, tetapi juga menilai bagaimana aturan tersebut dapat diimplementasikan dan dipahami dalam konteks nyata, khususnya dalam kerangka sinergi antara hukum dan pendidikan.

B. Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum normatif, sumber data utama yang digunakan adalah bahan hukum, yang terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.¹⁸

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif karena berasal dari peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penelitian ini menggunakan beberapa regulasi penting sebagai rujukan utama, antara lain:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) yang menegaskan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi landasan hukum utama dalam mengatur hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, termasuk status pekerja kontrak.

¹⁸ S H I Jonaedi Efendi, S H Johnny Ibrahim, and M M Se, *Metode Penelitian Hukum: Normatif Dan Empiris* (Prenada Media, 2018).

- c) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang membawa perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan fleksibilitas kontrak kerja dan jaminan perlindungan bagi pekerja.
- d) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja, yang memberikan detail teknis mengenai implementasi aturan perlindungan pekerja kontrak.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder digunakan sebagai penjelas dan penguat analisis terhadap bahan hukum primer. Bahan ini meliputi doktrin para ahli hukum, buku teks, artikel jurnal ilmiah, laporan penelitian terdahulu, serta publikasi akademik yang relevan dengan topik ketenagakerjaan, hukum kontrak kerja, serta pendidikan hukum tenaga kerja. Bahan hukum sekunder juga mencakup tulisan-tulisan yang mengkritisi pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja dan implikasinya terhadap pekerja kontrak.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia hukum, maupun kamus besar bahasa Indonesia yang digunakan untuk memperkuat pemahaman terminologi hukum yang digunakan dalam penelitian. Bahan ini juga membantu dalam menjaga konsistensi penafsiran terhadap istilah-istilah kunci, seperti “perlindungan hukum”, “pekerja kontrak”, maupun “pendidikan hukum tenaga kerja”.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka (library research). Melalui studi pustaka, penulis menelaah berbagai peraturan perundang-undangan, literatur hukum, doktrin para ahli, hasil penelitian sebelumnya,

serta artikel-artikel akademik yang relevan. Studi pustaka dilakukan secara sistematis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan pekerja kontrak.
2. Menelaah doktrin dan teori hukum dari literatur yang relevan, baik dari dalam negeri maupun luar negeri, yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan dan pendidikan hukum.
3. Mengkaji hasil penelitian terdahulu yang membahas isu pekerja kontrak, perlindungan hukum, dan kontribusi pendidikan hukum dalam pemberdayaan pekerja.
4. Mengumpulkan data pendukung dari media resmi pemerintah, putusan pengadilan, serta laporan lembaga terkait seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan Pusat Statistik (BPS).

Dengan teknik ini, penulis memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kerangka normatif dan konseptual yang mendasari perlindungan pekerja kontrak, sekaligus menilai sejauh mana pendidikan berperan dalam mendukung kesadaran dan perlindungan hukum bagi mereka.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif, yaitu menguraikan data secara deskriptif-analitis. Analisis kualitatif dilakukan dengan cara menafsirkan dan menghubungkan norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan teori hukum, doktrin para ahli, serta temuan penelitian sebelumnya.

Langkah pertama dalam analisis adalah mengkaji substansi peraturan perundang-undangan yang mengatur pekerja kontrak, baik dalam UU Ketenagakerjaan maupun dalam UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021. Selanjutnya, substansi hukum tersebut dikaitkan dengan prinsip-prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945.

Analisis juga dilakukan dengan membandingkan antara norma hukum dan realitas implementasinya. Di sinilah peran pendidikan hukum tenaga kerja menjadi penting, karena pendidikan berfungsi sebagai instrumen untuk menjembatani kesenjangan antara hukum normatif dengan praktik yang terjadi di lapangan. Pekerja kontrak yang memiliki pemahaman hukum yang baik akan lebih mampu memperjuangkan haknya, sementara pengusaha yang memahami aspek hukum akan lebih taat dalam menjalankan kewajibannya.

Melalui analisis kualitatif, penelitian ini berusaha menghasilkan kesimpulan yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga konseptual dan aplikatif. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan teori perlindungan pekerja kontrak, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi pembuat kebijakan dan lembaga pendidikan untuk memperkuat sinergi antara hukum dan pendidikan dalam perlindungan pekerja kontrak di Indonesia.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum mengenai Pekerja Kontrak berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia

Pengaturan pokok mengenai pekerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan fundamental melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah sebagai aturan pelaksana. Secara normatif, PKWT dibenarkan hanya untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara misalnya pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam jangka waktu tertentu, pekerjaan musiman, atau pekerjaan yang terkait dengan produk/aktivitas baru dan bersifat percobaan. Kerangka norma ini dimaksudkan untuk mencegah penyalahgunaan kontrak agar tidak dipakai sebagai alat untuk menghindari kewajiban jangka panjang pengusaha terhadap pekerja.¹⁹

Dari sisi teknis peraturan, PP No. 35 Tahun 2021 memberikan rincian mengenai jenis pekerjaan yang dapat diatur dengan PKWT, jangka waktu, ketentuan pembaruan/perpanjangan, serta konsekuensi hukum jika perjanjian tidak memenuhi syarat formil dan material. Beberapa aturan pelaksana menetapkan batasan durasi total PKWT (serta kondisi pembaruan) dan mensyaratkan adanya alasan obyektif untuk memilih PKWT daripada PKWTT (perjanjian kerja tidak tertentu). Ketentuan semacam ini pada prinsipnya menempatkan beban pada pengusaha untuk dapat membuktikan bahwa pekerjaan benar-benar bersifat sementara.²⁰

¹⁹ Shalihah, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia."

²⁰ PKWT Hak Pekerja, "Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," 2020.

Namun, pada tingkat praktik, terdapat celah implementasi yang cukup signifikan. Banyak penelitian dan kajian empiris menunjukkan bahwa perusahaan kerap menggunakan PKWT untuk pekerjaan yang secara substansial bersifat tetap rangkaian kontrak berulang, perpanjangan berkali-kali, atau “kontrak sambung” yang pada kenyataannya mengandung ciri pekerjaan tetap. Akibatnya, pekerja mengalami ketidakpastian kerja, keterbatasan akses pada jaminan sosial dan status kerja yang lemah saat menuntut hak-hak normatif. Temuan akademik ini mengindikasikan adanya gap antara norma hukum dan praktik lapangan, dipengaruhi oleh insentif ekonomi pengusaha, lemahnya pengawasan, serta rendahnya pengetahuan pekerja tentang haknya.²¹

Secara yuridis, apabila suatu PKWT tidak memenuhi syarat yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan misalnya tidak memenuhi definisi pekerjaan tertentu atau perpanjangan yang melampaui ketentuan maka perjanjian tersebut berpotensi dinyatakan demi hukum sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).²² Ketentuan ini dimaksudkan sebagai sanksi preventif untuk mengoreksi penyalahgunaan PKWT. Namun, penerapan ketentuan tersebut mensyaratkan akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif agar pekerja dapat membuktikan klaimnya.

Mekanisme penyelesaian perselisihan menjadi instrumen kunci dalam penegakan ketentuan PKWT. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berfungsi sebagai forum litigasi untuk sengketa ketenagakerjaan termasuk klaim pemutusan hubungan kerja dan sengketa hak. Meskipun kerangka peradilan ini ada,

²¹ Hak Pekerja.

²² Rudi Avianto, Endeh Suhartini, and Achmad Jaka Santos Adiwijaya, “Perbandingan Sistem Hubungan Kerja Pkwt Dan Pkwt Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja,” *Jurnal Ilmiah Living Law* 14, no. 2 (2022): 154–67.

hambatan praktik seperti biaya, kompleksitas prosedur, lamanya proses, serta kurangnya akses informasi bagi pekerja kontrak sering mengurangi efektivitas penegakan hukum melalui jalur litigasi.

Analisis lebih jauh menunjukkan tiga faktor struktural mengapa pengaturan normatif PKWT belum sepenuhnya melindungi pekerja kontrak. Pertama, definisi dan kategori pekerjaan yang boleh menggunakan PKWT sering ditafsirkan longgar sehingga memberi ruang bagi pengusaha. Kedua, kapasitas pengawas ketenagakerjaan di tingkat daerah masih terbatas sehingga pengawasan proaktif terhadap praktik PKWT lemah. Ketiga, pekerja sendiri sering tidak menyadari atau tidak berani menuntut haknya karena risiko kehilangan pekerjaan. Kombinasi faktor ini menempatkan perlindungan hukum pekerja kontrak pada posisi yang lebih bergantung pada keberanian menuntut hak dan efektivitas mekanisme penegakan hukum daripada sekadar adanya norma di atas kertas. Berangkat dari temuan ini, diperlukan upaya konkrit: penyempurnaan norma (lebih jelas kriteria PKWT), peningkatan kapasitas pengawasan, serta fasilitasi akses penyelesaian sengketa untuk pekerja.²³

B. Peran Pendidikan dalam Meningkatkan Literasi Hukum dan Kesadaran Pekerja Kontrak terhadap Hak-Haknya

Pendidikan baik formal (vokasi/kejuruan) maupun non-formal (pelatihan, penyuluhan, kampanye) berperan sentral dalam membentuk kapasitas pekerja untuk memahami dan menuntut hak-hak ketenagakerjaan. Literasi hukum ketenagakerjaan tidak hanya sekadar mengetahui aturan; ia menyangkut kemampuan menganalisis situasi kerja, mengenali pelanggaran, serta mengetahui saluran penyelesaian yang tersedia

²³ Arifuddin Muda Harahap, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama," 2019.

(bipartit, mediasi, PHI). Oleh karena itu, intervensi pendidikan harus dirancang untuk mengubah perilaku dan memberi keterampilan praktis, bukan sebatas transfer informasi normatif.

Di segi formal, revitalisasi pendidikan vokasi nasional yang diatur melalui kebijakan nasional (mis. Perpres Revitalisasi Pendidikan Vokasi) membuka peluang memasukkan modul literasi hak ketenagakerjaan dalam kurikulum vokasi dan pelatihan kerja. Dengan integrasi materi ketenagakerjaan (hak dan kewajiban, jenis perjanjian kerja, mekanisme penyelesaian sengketa, serta jaminan sosial) ke dalam pembelajaran, lulusan vokasi akan memasuki pasar kerja dengan bekal pengetahuan yang lebih baik sehingga mengurangi kerentanan mereka terhadap praktik kontraktual yang merugikan. Untuk itu, diperlukan sinkronisasi antara pembuat kurikulum, dunia usaha, dan otoritas ketenagakerjaan.

Non-formal dan inisiatif lintas sektor juga sudah berjalan lembaga seperti BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan melakukan program literasi jaminan sosial dan sosialisasi hak pekerja di komunitas, sekolah menengah kejuruan, dan pelatihan kerja. Program-program ini, bila dijalankan secara terstruktur dan berkelanjutan, berpotensi meningkatkan kesadaran pekerja kontrak tentang hak-hak mereka (mis. pendaftaran BPJS, hak upah, cuti, prosedur PHI). Beberapa inisiatif juga menargetkan sekolah-sekolah menengah vokasi agar literasi jaminan sosial menjadi bagian dari pendidikan awal memasuki dunia kerja.

Empiris menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki literasi hukum yang lebih baik, mereka cenderung lebih aktif melakukan negosiasi bipartit, menuntut kepatuhan terhadap perjanjian kerja, dan memanfaatkan mekanisme penyelesaian sengketa bila

diperlukan. Studi-studi lapangan memperlihatkan korelasi positif antara program edukasi/sosialisasi dan kemampuan pekerja untuk menegakkan haknya, walaupun efek ini juga dipengaruhi oleh konteks organisasi tempat mereka bekerja (ada serikat pekerja atau tidak), serta keberadaan akses bantuan hukum. Namun, efektivitas program pendidikan kerap dibatasi oleh pendekatan satu arah (ceramah), ketidaksesuaian materi dengan konteks lokal, dan kurangnya follow-up. Oleh karena itu, program literasi harus bersifat partisipatif, kontekstual, dan dilengkapi layanan pemberdayaan (mis. klinik bantuan hukum).

Secara praktis, model pendidikan yang dianjurkan meliputi: (1) integrasi modul ketenagakerjaan dalam kurikulum SMK/vokasi dan pelatihan BLK; (2) sosialisasi rutin oleh Dinas Tenaga Kerja dan BPJS di tingkat kecamatan/desa; (3) pembentukan “klinik hukum ketenagakerjaan” di kampus vokasi yang memberikan layanan pro bono; dan (4) pelatihan advokasi bagi pengurus serikat pekerja agar menjadi agen literasi di tempat kerja. Langkah-langkah ini bila diadopsi secara komprehensif akan memperkuat posisi tawar pekerja kontrak dan menutup ruang bagi penyalahgunaan kontrak oleh pengusaha.

C. Bentuk Sinergi antara Hukum dan Pendidikan untuk Memberikan Perlindungan Efektif terhadap Pekerja Kontrak

Sinergi antara aspek hukum (norma dan penegakan) dan pendidikan (literasi dan pemberdayaan) menjadi kunci untuk menjawab masalah perlindungan pekerja kontrak secara menyeluruh. Secara konseptual, hukum memberikan kerangka kepastian dan sanksi; pendidikan memastikan subjek hukum (pekerja) memahami dan mampu mengaktualisasikan hak tersebut. Tanpa harmonisasi keduanya, perlindungan cenderung formalistik dan tidak berdampak substantif.

Bentuk sinergi yang konkret harus multi-layer dan lintas institusi. Pertama, pada level kebijakan nasional perlu ada kebijakan integratif yang mensyaratkan dimasukkannya literasi ketenagakerjaan ke dalam program revitalisasi vokasi (Perpres Revitalisasi Vokasi) dan peta jalan jaminan sosial (Perpres Peta Jalan Jaminan Sosial), sehingga pendidikan dan jaminan sosial menjadi bagian dari satu ekosistem perlindungan. Kebijakan terintegrasi semacam ini memperkecil kemungkinan program pendidikan berjalan sendiri-sendiri tanpa dampak riil bagi perlindungan pekerja.

Kedua, pada level implementasi, perlu protokol kerja sama antara Kementerian Pendidikan, Kementerian Ketenagakerjaan, BPJS, dan dinas tenaga kerja daerah untuk melakukan: (a) pengembangan modul bersama; (b) training of trainers (ToT) bagi instruktur vokasi; (c) program outreach terstruktur untuk pekerja kontrak di sektor padat kontrak; dan (d) monitoring evaluasi terpadu atas outcome literasi (mis. tingkat pendaftaran BPJS, jumlah kasus PHI yang berhasil, perubahan pola kontrak). Inisiatif serupa telah mulai tampak (kolaborasi BPJS dan Kemenko PMK untuk literasi di sekolah vokasi), tetapi perlu diperluas dan distandarisasi.

Ketiga, penguatan akses terhadap mekanisme hukum harus diiringi pendidikan praktis: simulasi sidang PHI, klinik bantuan hukum di kampus/kecamatan, serta materi tentang bagaimana menyusun bukti kontrak dan dokumen pendukung saat mengajukan gugatan. Pendekatan ini mengurangi ketergantungan pada proses litigasi yang sering dianggap teknis dan menakutkan. Selain itu, pengawas ketenagakerjaan perlu mendapat pelatihan pedagogis agar fungsi pengawasan tidak hanya represif tetapi juga edukatif — mis. memberi rekomendasi perbaikan kontrak dan penyuluhan di perusahaan.

Akhirnya, indikator keberhasilan sinergi hukum-pendidikan harus diukur secara terukur: berkurangnya praktik PKWT berulang untuk pekerjaan tetap, naiknya pendaftaran BPJS di golongan kontrak, peningkatan jumlah penyelesaian bipartit yang berhasil, serta persepsi pekerja terhadap kemampuan mereka menuntut hak. Jika kebijakan, pendidikan, dan penegakan dijalankan secara serentak dan saling memperkuat, perlindungan terhadap pekerja kontrak akan berubah dari sekadar kepastian normatif menjadi perlindungan substantif yang nyata dirasakan di lapangan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pekerja kontrak atau pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya. Pengaturan tersebut pada prinsipnya memberikan perlindungan terhadap pekerja kontrak dengan menekankan asas kepastian hukum, perlindungan hak dasar, dan prinsip keadilan. Namun, praktik di lapangan menunjukkan masih terdapat berbagai permasalahan, seperti penyalahgunaan PKWT oleh perusahaan, lemahnya pengawasan, serta kurangnya pemahaman pekerja mengenai hak-haknya. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun regulasi telah tersedia, implementasinya belum sepenuhnya efektif.

Pendidikan, khususnya dalam bentuk pendidikan hukum dan literasi hukum, memiliki peran penting dalam meningkatkan kesadaran pekerja kontrak terhadap hak dan kewajibannya. Melalui pendekatan edukatif, pekerja mampu memahami secara lebih mendalam mengenai kontrak kerja, ketentuan perundang-undangan, dan mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Pendidikan hukum tidak hanya dapat dilakukan dalam ranah formal, tetapi juga melalui pelatihan, sosialisasi, seminar, hingga program non-formal berbasis komunitas. Dengan adanya peningkatan literasi hukum, pekerja kontrak memiliki posisi tawar yang lebih kuat dalam berhubungan dengan pengusaha serta mampu melindungi diri dari praktik ketidakadilan dan eksploitasi.

Efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak membutuhkan sinergi antara aspek normatif (hukum) dengan aspek edukatif (pendidikan). Hukum tanpa pemahaman yang baik dari subjek hukum akan kehilangan efektivitasnya, sementara pendidikan tanpa dukungan regulasi yang memadai akan sulit memberikan dampak yang nyata. Oleh karena itu, perlu dibangun pola kemitraan antara pemerintah, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan perusahaan dalam upaya membangun kesadaran hukum pekerja. Sinergi ini dapat diwujudkan melalui kurikulum pendidikan yang memuat aspek ketenagakerjaan, pelatihan hukum praktis di lingkungan kerja, serta penyuluhan hukum yang berkelanjutan. Dengan demikian, perlindungan terhadap pekerja kontrak tidak hanya bersifat formal, tetapi juga substantif dan mampu menjawab kebutuhan nyata di lapangan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia. Pemerintah sebaiknya meningkatkan efektivitas regulasi yang ada dengan memperketat pengawasan terhadap penerapan perjanjian kerja waktu tertentu oleh perusahaan, sehingga hak-hak pekerja dapat terlindungi secara optimal. Di sisi lain, lembaga pendidikan dan serikat pekerja perlu lebih aktif dalam meningkatkan literasi hukum melalui kurikulum, pelatihan, maupun kegiatan sosialisasi agar pekerja kontrak memiliki kesadaran penuh terhadap hak dan kewajibannya. Selain itu, sinergi antara pemerintah, dunia pendidikan, dan perusahaan menjadi kunci utama dalam menciptakan sistem perlindungan yang adil dan efektif, sehingga pekerja kontrak dapat bekerja dengan rasa aman, terlindungi, dan sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mohammad. *Pendidikan Untuk Pembangunan Nasional: Menuju Bangsa Indonesia Yang Mandiri Dan Berdaya Saing Tinggi*. Grasindo, 2009.
- Anggraini, Siska Zunita, and Tukiman Tukiman. "Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja Di Kabupaten Sidoarjo." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 22, no. 3 (2022): 2220–26.
- Aristoteles. *Nicomachean Ethics*. In S. G. Medena & W. J. Samuels (Eds), *The History Of Economic Thought: A Reader*. London: Routledge, 2003.
- Avianto, Rudi, Endeh Suhartini, and Achmad Jaka Santos Adiwijaya. "Perbandingan Sistem Hubungan Kerja Pkwt Dan Pkwt Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja." *Jurnal Ilmiah Living Law* 14, no. 2 (2022): 154–67.
- Catur, J S, Djongga Djongga, Heriyandi Heriyandi, Herry Poerwanto, Jelita Hutasoit, Khairul Anam, and Bambang Wiyono. "Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Lex Specialis* 1, no. 2 (2020).
- Datungsolang, Rinaldi. "Konsep Pendidikan Pembebasan Dalam Perspektif Islam (Studi Pemikiran Paulo Freire)." *Jurnal Ilmiah AL-Jauhari: Jurnal Studi Islam Dan Interdisipliner* 3, no. 1 (2018): 49–77.
- Febrianti, Lidia, Rosyidi Hamzah, R Zaharnika, and Puti Mayang Seruni. "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam." *Journal of Economic, Business and Accounting* 5, no. 2 (2022): 1755–64.
- Gultom, Benediktus Hasiholan. "Kritik Terhadap Standar Ganda Sistem Pendidikan: Analisis Pemikiran Paulo Freire Terhadap Praktik Penerapan Sistem Pendidikan Di Indonesia." *Integritas Terbuka: Peace and Interfaith Studies* 3, no. 2 (2024): 133–42.
- Hak Pekerja, PKWT. "Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," 2020.
- Harahap, Arifuddin Muda. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama," 2019.
- Isep, Isep. "Peranan Pendidikan Kewarganegaraan Sebagai Pendidikan Hukum Dalam Mengupayakan Internalisasi Hukum Di Kalangan Peserta Didik." *Jurnal Penelitian Pendidikan* 13, no. 1 (2016).
- Jonaedi Efendi, S H I, S H Johnny Ibrahim, and M M Se. *Metode Penelitian Hukum: Normatif Dan Empiris*. Prenada Media, 2018.
- Marchanda, Rouliati. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Informal Oleh PT Sinergi Bina Karya Melalui Perjanjian Penempatan (Studi Kasus Di Unit Pendaftaran Penerimaan Dan Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia PT Sinergi

- Bina Karya Di Tulungagung-JawaTimur).” UNS (Sebelas Maret University), 2012.
- Shalihah, Fithriatus. “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia.” *Jurnal Selat* 4, no. 1 (2016): 70–100. <https://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat/article/view/152>.
- Sonata, Depri Liber. “Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum. FIAT JUSTISIA, 8 (1), 15–35,” 2014. <https://doi.org/https://jurnal.fh.unila.ac.id/index.php/fiat/article/view/283>.
- Wildan, Muhammad. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Hukum Khaira Ummah* 12, no. 4 (2017): 833–41.
- Wonggo, Djafar. “Tantangan Pendidikan Kejuruan Dalam Era Perdagangan Bebas.” *Prosiding Aptekindo*, 2010.
- Yuniastuti, Endang. *Pola Kerja Kemitraan Di Era Digital-Perlindungan Sosial Transportasi Online Roda Dua*. Elex Media Komputindo, 2020.
- Zaelani, Iwan Ridwan. “Peningkatan Daya Saing UMKM Indonesia: Tantangan Dan Peluang Pengembangan IPTEK.” *Jurnal Transborders* 3, no. 1 (2019): 15.