

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA KONTRAK DI
KOTA BANDUNG DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

**THE IMPLEMENTATION OF LEGAL PROTECTION FOR FIXED-
TERM EMPLOYMENT CONTRACT WORKERS IN BANDUNG CITY
LINKED WITH LAW NUMBER 6 OF 2023 CONCERNING JOB
CREATION**

تطبيق الحماية القانونية للعمال المتعاقدين في مدينة باندونغ في ضوء القانون
رقم 6 لعام 2023 بشأن خلق فرص العمل

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister Hukum (M.H)

Pada Program Studi Ilmu Hukum Konsentrasi

Hukum Perdata

Rizal Agung Mufti

NIM. 2249310013



**PROGRAM PASCASARJANA STUDI ILMU HUKUM
KONSENTRASI HUKUM PERDATA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG
2026**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa proposal tesis yang saya ajukan kepada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung merupakan hasil karya ilmiah saya sendiri. Seluruh data, kutipan, serta pernyataan yang tidak berasal dari pemikiran saya telah disebutkan sumbernya sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

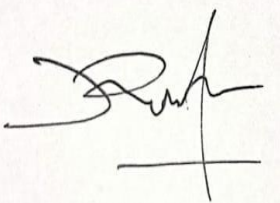
Apabila dikemudian hari terbukti bahwa proposal tesis ini merupakan hasil plagiasi atau terdapat pelanggaran terhadap etika akademik, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagai mana mestinya.



Bandung, 24 September 2026

Yang membuat pernyataan,



Rizal AgungMufti

ABSTRAK

Rizal Agung Mufti, 2249310013: Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Kota Bandung Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh dinamika hubungan industrial di Kota Bandung pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang memberikan fleksibilitas jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hingga batas maksimal 5 tahun. Secara empiris, sebagian besar pengusaha di Kota Bandung, terutama pada skala usaha menengah dan sektor industri kreatif-kuliner, terbukti tidak melakukan pencatatan PKWT ke Dinas Ketenagakerjaan secara tertib dan kerap menyalahi masa kerja untuk menghindari pembayaran uang kompensasi. Perluasan durasi ini dimanfaatkan secara masif oleh korporasi untuk menekan biaya tenaga kerja (*labour cost efficiency*), yang berimplikasi pada hilangnya jaminan kepastian status kerja permanen bagi buruh kontrak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bentuk dan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam sistem ketenagakerjaan nasional berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 di Kota Bandung; penerapan asas kepatuhan hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja kontrak; serta efektivitas pengaturan hukum dalam memberikan jaminan kepastian dan perlindungan bagi pekerja kontrak ditinjau dari perspektif asas kepatuhan hukum.

Landasan teori penelitian ini menggunakan *grand theory* negara kesejahteraan (*welfare state*) sebagai penjamin hak dan kesejahteraan tenaga kerja, *middle theory* teori perjanjian/kontrak serta efektivitas hukum untuk membedah kepatuhan dan implementasi aturan, dan *applied theory* perlindungan hukum sebagai mekanisme korektif preventif dan represif atas ketimpangan relasi industrial.

Pendekatan metode penelitian yang digunakan yaitu yuridis empiris dengan metode deskriptif-analitis untuk membedah fakta lapangan secara mendalam. Bahan hukum primer diperoleh melalui studi lapangan berupa observasi terstruktur serta wawancara bersama Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Bahan hukum sekunder berupa regulasi perundang-undangan dan literatur hukum dianalisis secara kualitatif melalui penafsiran sistematis konseptual.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum pekerja kontrak di Kota Bandung masih diwarnai oleh dikotomi yang tajam dan belum efektif. Penerapan asas kepatuhan hukum pengusaha mayoritas masih berada pada tahap *compliance* (kepatuhan terpaksa atau *pseudo-compliance*) demi menghindari sanksi, terbukti dari maraknya PKWT yang tidak dicatatkan ke Disnaker serta manipulasi kewajiban uang kompensasi. Secara keseluruhan, efektivitas hukum terhambat oleh kelemahan substansi (asas non-retroaktif uang kompensasi dan dikotomi Jaminan Kehilangan Pekerjaan), kelemahan struktur (pemisahan wewenang mediasi di Disnaker Kota dan penindakan di UPTD Pengawasan Provinsi), serta kultur hukum akibat rendahnya posisi tawar pekerja.

ABSTRACT

Rizal Agung Mufti, 2249310013: Legal Protection for Contract Workers in Bandung City in Relation to Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation

This study was motivated by the dynamics of industrial relations in Bandung City following the enactment of Law No. 6 of 2023 on Job Creation, which provides flexibility in the duration of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) up to a maximum limit of 5 years. Empirically, the majority of employers in Bandung City, particularly in medium-scale enterprises and the creative-culinary sectors, have been proven to neglect proper PKWT registration with the Manpower Office and frequently manipulate working periods to evade compensation payment obligations. This extension is massively utilized by corporations to reduce labor costs (labor cost efficiency), which implies the loss of permanent employment status security for contract workers.

This study aims to conduct an in-depth analysis of the form and implementation of legal protection for contract workers in the national employment system based on Law No. 6 of 2023 in Bandung City; the application of the principle of legal compliance in the implementation of employment relations between employers and contract workers; and the effectiveness of legal regulations in providing certainty and protection for contract workers viewed from the perspective of the principle of legal compliance.

The theoretical framework of this study employs the grand theory of the welfare state as the guarantor of workers' rights and welfare; the middle theory of contracts and legal effectiveness to dissect compliance and rule implementation; and the applied theory of legal protection as a preventive and repressive corrective mechanism for inequalities in industrial relations.

The research methodology employed was an empirical-juridical approach using descriptive-analytical methods to conduct an in-depth analysis of field data. Primary legal data was obtained through field studies consisting of structured observations and interviews with the Head of Industrial Relations and the Industrial Relations Mediator at the Manpower Office of Bandung City. Secondary legal data, consisting of legislation and legal literature, was analyzed qualitatively through systematic conceptual interpretation.

Research findings show that the implementation of legal protection for contract workers in Bandung City is still characterized by sharp dichotomies and remains ineffective. The application of the legal compliance principle by employers is mostly at the compliance stage (forced compliance or pseudo-compliance) to avoid sanctions, evidenced by the widespread unregistered PKWTs at the Manpower Office and manipulation of compensation money obligations. Overall, legal effectiveness is hampered by weaknesses in substance (the non-retroactive principle of compensation money and the dichotomy of Job Loss Guarantees), structural weaknesses (the separation of mediation authority at the City Manpower Office and enforcement at the Provincial Supervisory UPTD), and legal culture due to the workers' low bargaining power.

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

LEMBAR PERSETUJUAN

IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA KONTRAK DI KOTA
BANDUNG DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG UNDANG NOMOR 6 TAHUN
2023 TENTANG CIPTA KERJA

THE IMPLEMENTATION OF LEGAL PROTECTION FOR FIXED-TERM
EMPLOYMENT CONTRACT WORKERS IN BANDUNG CITY LINKED WITH
LAW NUMBER 6 OF 2023 CONCERNING JOB CREATION

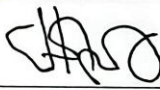
Tesis

Oleh:

Nama Mahasiswa : Rizal Agung Mufti

NIM : 2249310013

Pembimbing :

No	Nama Pembimbing	Tanda Tangan
1.	Dr. H. Tatang Astarudin, S.Ag., S.H., M.Si	
2.	Dr. Muhamad Kholid, S.H., M.H.,	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Hukum

Program Magister UIN Sunan Gunung Djati Bandung


Dr. H. Uu Nurul Huda, S.Ag., S.H., M.H.,

NIP. 197511192006041001

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

LEMBAR PENGESAHAN

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA KONTRAK DI KOTA
BANDUNG DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG UNDANG NOMOR 6 TAHUN
2023 TENTANG CIPTA KERJA**

**THE IMPLEMENTATION OF LEGAL PROTECTION FOR FIXED-TERM
EMPLOYMENT CONTRACT WORKERS IN BANDUNG CITY LINKED WITH
LAW NUMBER 6 OF 2023 CONCERNING JOB CREATION**

Tesis ini Telah Diujikan dalam Sidang Munaqosah

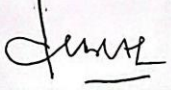
Pada Tanggal 24 September 2026

Oleh:

Nama Mahasiswa : Rizal Agung Mufti

NIM : 2249310013

Tim Penguji :

No	Nama Penguji	Tanda Tangan
1.	Dr. Hj. Dewi Sulastri, S.H., M.H.,	
2.	Dr. H. Nandang Najmuddin, S.H., M.H.,	
3.	Dr. H. Utang Rosyidin, S.H., M.H.,	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Hukum

Program Magister UIN Sunan Gunung Djati Bandung


Dr. H. Uu Nurul Huda, S.Ag., S.H., M.H.,

NIP. 197511192006041001

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	v
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	vi
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian	13
E. Kerangka Berpikir	17
F. Penelitian Terdahulu	25
BAB II LANDASAN TEORI TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA	36
A. Keberadaan dan Hakikat Hukum Ketenagakerjaan	36
B. Para Pihak dan Hubungan Kerja dalam Ketenagakerjaan	44
C. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak (PKWT) Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.....	54
D. Peran dan Kewenangan Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan Hukum Pekerja (Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung).....	68
E. Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Disnaker Kota Bandung.....	75
F. Perkembangan Regulasi dan Arah Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia	87
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	93
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	93
B. Jenis dan Sumber Data	94
C. Teknik Pengumpulan Data.....	97
D. Teknik Analisis Data.....	99

**BAB IV IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM DAN KEPATUHAN
PARADIGMA UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TERHADAP
PEKERJA KONTRAK DI KOTA BANDUNG.....102**

A. Bentuk dan Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak dalam Sistem Ketenagakerjaan Nasional Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan PP Nomor 37 Tahun 2021 di Kota Bandung.....102

B. Penerapan Asas Kepatuhan Hukum dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja Antara Pengusaha dan Pekerja Kontrak Sesuai dengan Ketenagakerjaan yang Berlaku 114

C. Efektivitas Pengaturan Hukum dalam Memberikan Jaminan Kepastian dan Perlindungan bagi Pekerja Kontrak Ditinjau dari Perspektif Asas Kepatuhan Hukum 122

BAB V PENUTUP 138

A. Simpulan 138

B. Saran.....140

DAFTAR PUSTAKA.....142

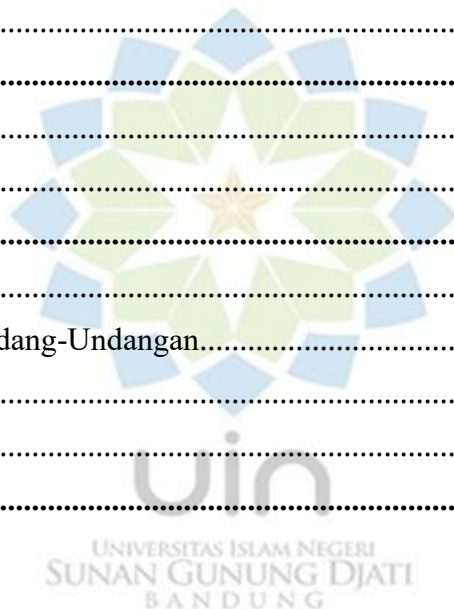
A. Buku 142

B. Peraturan Perundang-Undangan.....145

C. Tesis.....146

D. Jurnal 147

LAMPIRAN.....152



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan aspek mendasar dalam pembangunan ekonomi nasional karena menyangkut keberlangsungan sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan dan beradab. Dalam setiap aktivitas industri, pekerja menjadi subjek utama yang menjalankan proses produksi, sedangkan pengusaha berperan sebagai pihak yang mengatur dan menyediakan sarana kerja. Interaksi kedua belah pihak membutuhkan dasar hukum agar tidak menimbulkan ketimpangan kepentingan yang dapat menghambat produktivitas. Keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha menjadi tujuan utama dari pembentukan hukum ketenagakerjaan sebagai wujud perlindungan dan keadilan sosial. Sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia dikembangkan untuk memastikan bahwa kegiatan ekonomi tetap berjalan dengan menghormati harkat dan martabat manusia, sebagaimana diuraikan dalam pembahasan mengenai fungsi hukum ketenagakerjaan yang menjamin kesejahteraan pekerja dan stabilitas hubungan industrial¹.

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi telah membawa perubahan signifikan terhadap pola hubungan kerja di Indonesia. Dunia usaha dituntut untuk bersikap lebih adaptif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, sehingga muncul kebutuhan untuk menciptakan sistem kerja yang lebih efisien dan fleksibel. Perubahan ini tidak hanya memengaruhi struktur organisasi perusahaan, tetapi juga berdampak pada pola rekrutmen dan pengelolaan tenaga kerja. Transformasi sistem kerja yang berorientasi pada efisiensi sering kali menimbulkan pergeseran nilai dalam hubungan kerja yang semula bersifat jangka panjang menjadi bersifat sementara. Fenomena tersebut menandai lahirnya hubungan kerja modern yang menuntut keseimbangan antara kepentingan produktivitas dan perlindungan hak pekerja. Dalam konteks ini, hukum

¹ Endeh Suhartini and others, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah* (Depok: Rajawali Press, 2020).

ketenagakerjaan berperan untuk mengatur agar perubahan ekonomi dan teknologi tidak mengurangi nilai-nilai keadilan dalam dunia kerja².

Munculnya bentuk-bentuk hubungan kerja yang bersifat sementara, seperti pekerja kontrak, merupakan konsekuensi dari tuntutan efisiensi dan fleksibilitas di sektor industri. Perusahaan sering kali memilih sistem kerja dengan durasi tertentu untuk menyesuaikan kebutuhan produksi, sementara pekerja dihadapkan pada ketidakpastian terhadap masa depan pekerjaan mereka. Situasi ini menciptakan ketidakseimbangan posisi antara pengusaha dan pekerja karena pekerja kontrak cenderung memiliki daya tawar yang lemah dalam menentukan syarat-syarat kerja. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, kondisi tersebut menunjukkan pentingnya kehadiran sistem perlindungan yang mampu menjamin hak-hak dasar pekerja tanpa menghambat iklim usaha. Ketimpangan ini juga memperlihatkan bahwa keberadaan pekerja kontrak bukan hanya isu ekonomi, tetapi juga permasalahan hukum dan sosial yang membutuhkan regulasi yang berkeadilan³.

Kepatuhan terhadap hukum dalam praktik ketenagakerjaan menjadi faktor penting untuk menjaga harmoni dan keadilan dalam hubungan industrial. Asas kepatuhan hukum bukan sekadar perintah normatif, melainkan cerminan dari kesadaran moral dan tanggung jawab sosial setiap pihak terhadap peraturan yang berlaku. Dalam konteks hubungan kerja, asas ini mengandung makna bahwa pengusaha dan pekerja memiliki kewajiban yang sama untuk menghormati ketentuan hukum demi terciptanya lingkungan kerja yang tertib, aman, dan berkeadilan. Kepatuhan hukum yang dijalankan secara konsisten dapat meningkatkan kepercayaan antara pekerja dan pengusaha serta memperkuat legitimasi hukum itu sendiri. Kesadaran hukum yang tumbuh di kalangan pelaku hubungan kerja akan mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional dan menjunjung nilai kemanusiaan dalam setiap aktivitas produksi⁴.

² Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: UGM Press, 2015), p. 37.

³ Wafda Vivid Izziyana, *Hukum Outsourcing Di Indonesia* (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2018), p. 60.

⁴ Maiyestati, *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan* (Padang: LPPM Universitas Bung Hatta, 2019).p. 35.

Pembangunan hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan tidak hanya bertujuan untuk melindungi hak pekerja, tetapi juga memastikan keberlangsungan usaha secara berkelanjutan. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, termasuk pekerja kontrak, merupakan bagian dari upaya negara dalam menciptakan tatanan sosial dan ekonomi yang stabil. Hukum ketenagakerjaan harus mampu menjawab tantangan modernisasi tanpa meninggalkan prinsip keadilan sosial dan kesejahteraan bersama. Implementasi prinsip ini memerlukan kepatuhan semua pihak terhadap aturan yang ada serta kesadaran akan pentingnya hubungan kerja yang saling menghormati. Pembentukan sistem hukum yang kuat dan adaptif akan menciptakan iklim ketenagakerjaan yang produktif sekaligus melindungi nilai kemanusiaan pekerja. Dengan demikian, hubungan kerja yang berlandaskan kepatuhan hukum menjadi pondasi bagi terciptanya keseimbangan antara kemajuan ekonomi dan keadilan sosial⁵

Pekerja kontrak merupakan bagian dari struktur hubungan kerja yang berkembang seiring dengan perubahan sistem ekonomi dan kebutuhan fleksibilitas dalam dunia industri. Hubungan kerja yang bersifat kontraktual biasanya digunakan oleh perusahaan untuk menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan kondisi pasar dan beban produksi. Keberadaan pekerja kontrak memberikan kemudahan bagi dunia usaha dalam mengelola sumber daya manusia, tetapi di sisi lain menimbulkan persoalan mendasar terkait perlindungan hukum dan kepastian kerja bagi pekerja itu sendiri. Hubungan kerja seperti ini tidak selalu menjamin kontinuitas pekerjaan serta sering kali menimbulkan ketidakpastian terhadap hak-hak dasar pekerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, posisi pekerja kontrak menjadi bagian dari dinamika hubungan industrial yang memerlukan perhatian serius agar tidak menimbulkan praktik ketidakadilan dalam sistem ketenagakerjaan nasional⁶.

Perkembangan sistem kerja kontrak menunjukkan bahwa orientasi ketenagakerjaan tidak lagi hanya berpusat pada penciptaan lapangan kerja tetap, tetapi juga pada pengaturan hubungan kerja jangka pendek yang dianggap lebih

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2014), p. 30.

⁶ Abdullah Sulaiman and Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan* (Jakarta Timur: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019). p. .

adaptif terhadap perubahan ekonomi. Kondisi ini menjadikan pekerja kontrak sebagai kelompok yang paling terdampak oleh perubahan struktur tenaga kerja modern. Pekerja kontrak sering kali menghadapi keterbatasan hak dan jaminan sosial dibandingkan pekerja tetap, meskipun beban dan tanggung jawab pekerjaan relatif sama. Fenomena tersebut menggambarkan adanya ketimpangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja yang berimplikasi pada munculnya potensi eksploitasi tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan seharusnya berperan aktif dalam memastikan agar sistem kontrak tidak menjadi alat yang merugikan pekerja melalui pembatasan hak-hak normatif mereka⁷.

Fenomena pekerja kontrak semakin luas dengan meningkatnya kebutuhan sektor industri terhadap tenaga kerja fleksibel, terutama di era globalisasi dan digitalisasi ekonomi. Sistem ini memberikan keuntungan bagi perusahaan karena dapat menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan permintaan pasar, tetapi bagi pekerja menimbulkan ketidakpastian terhadap masa depan pekerjaan mereka. Ketidakpastian tersebut meliputi hak atas jaminan sosial, kesempatan karier, serta kepastian penghasilan yang layak. Perubahan pola kerja yang cepat tidak selalu diimbangi dengan pembaruan hukum yang mampu menyesuaikan dengan kondisi sosial ekonomi yang dinamis. Akibatnya, banyak pekerja kontrak berada dalam situasi rentan karena lemahnya perlindungan hukum yang efektif terhadap hak-hak mereka sebagai tenaga kerja⁸.

Kedudukan pekerja kontrak dalam sistem hubungan kerja memiliki karakteristik yang berbeda dari pekerja tetap, baik dari sisi masa kerja, jaminan perlindungan, maupun stabilitas hubungan kerja. Hubungan kerja yang dibatasi waktu menimbulkan hubungan yang bersifat sementara, sehingga pekerja sering kali tidak mendapatkan hak yang sama seperti pekerja dengan perjanjian kerja tetap. Dalam praktiknya, pekerja kontrak tidak memiliki posisi yang cukup kuat untuk menuntut hak-haknya karena bergantung pada keberlanjutan kontrak yang ditentukan oleh pihak pengusaha. Ketimpangan kekuasaan dalam hubungan kerja

⁷ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: Semarang University Press, 2008). p. 19.

⁸ Alfa Gumilang, Bimo Aria Fundrika, and Dea Rachmat Sohika, *Pedoman Kontrak Kerja Freelance* (Jakarta: Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif, 2019), p. 15.

ini menjadi salah satu penyebab utama perlunya pengaturan hukum yang komprehensif dan tegas dalam melindungi pekerja kontrak dari praktik hubungan kerja yang bersifat eksploitatif.⁹

Dinamika pembangunan ekonomi regional di Kota Bandung ditopang oleh keberadaan korporasi skala besar nasional serta klaster Badan Usaha Milik Negara strategis yang menyerap ribuan tenaga kerja lokal. Konstelasi industri berat dan manufaktur canggih di kota ini dipelopori oleh perusahaan raksasa seperti PT Dirgantara Indonesia yang bergerak di bidang industri penerbangan kedirgantaraan serta PT Pindad yang berfokus pada produksi alutsista militer nasional. Keberadaan sektor manufaktur ini diperkuat oleh PT Bio Farma yang menguasai bidang produksi vaksin farmasi global serta PT Inti yang menggerakkan sektor industri telekomunikasi modern nasional. Sektor pelayanan publik dan logistik transportasi massal juga memiliki basis operasional yang sangat kuat di kota ini melalui keberadaan kantor pusat PT Kereta Api Indonesia serta PT Pos Indonesia yang melayani jaringan distribusi nasional. Aktivitas operasional dari jajaran perusahaan besar tersebut secara langsung menciptakan ekosistem hubungan kerja tripartit yang masif dan menuntut sistem pengawasan perlindungan hukum ketenagakerjaan yang ekstra ketat dari pemerintah daerah. Ketergantungan ekonomi yang tinggi pada sektor industri formal ini menempatkan perlindungan hak pekerja kontrak waktu tertentu sebagai isu krusial di tengah perubahan regulasi klaster ketenagakerjaan.¹⁰ Pergeseran struktur ekonomi perkotaan di Kota Bandung juga diwarnai oleh masifnya ekspansi korporasi swasta di bidang industri tekstil manufaktur padat karya serta sektor retail logistik regional. Perusahaan tekstil papan atas seperti PT Gistex dan PT Kahatex menjadi representasi utama sektor industri garmen yang memiliki perputaran modal besar serta menyerap ribuan buruh kontrak harian dan musiman. Sektor pemenuhan kebutuhan energi publik serta layanan utilitas air bersih kota turut didukung oleh kehadiran badan hukum swasta seperti PT Adaro Tirta Mandiri yang mengembangkan infrastruktur teknologi tata kelola digital

⁹ Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang:UGM Press, 2015)

¹⁰ Seputar Bandung, 'Daftar PT Di Bandung: Alamat Profil Dan Bidang Usaha', *Seputar Bandung*, 2025 <<https://kumparan.com/seputar-bandung/daftar-pt-di-bandung-alamat-profil-dan-bidang-usaha-24TWy1e3VzI/full>> [accessed 15 July 2026].

daerah. Pertumbuhan investasi pada sektor-sektor padat karya ini di satu sisi mendorong percepatan target pertumbuhan ekonomi makro di tingkat provinsi Jawa Barat. Sisi lainnya karakteristik industri padat karya memiliki tingkat kerentanan sengketa hubungan industrial yang sangat tinggi akibat besarnya tekanan efisiensi biaya operasional operasional. Korporasi swasta cenderung memanfaatkan celah elastisitas jangka waktu kontrak yang diberikan oleh undang-undang baru guna menekan pengeluaran kompensasi pesangon masa depan karyawan.¹¹

Fenomena modernisasi ekonomi di wilayah perkotaan ini disempurnakan oleh ledakan pertumbuhan industri kreatif serta jaringan korporasi kuliner multinasional yang berbasis di Kota Bandung. Kesuksesan ekspansi pasar bisnis kuliner modern diwakili secara nyata oleh PT Citarasa Prima Indonesia Berjaya yang sukses mengorkestrasi jaringan bisnis kuliner Warunk Upnormal ke berbagai wilayah di Indonesia. Sektor industri kreatif mode dan gaya hidup lokal juga digerakkan secara masif oleh perusahaan ritel seperti PT Eigerindo Multi Produk Industri yang menguasai pasar perlengkapan petualangan luar ruangan. Kehadiran industri kreatif dan kuliner modern ini melahirkan pola hubungan kerja baru yang menuntut fleksibilitas waktu kerja tinggi melalui pemanfaatan sistem kontrak kerja waktu tertentu. Relasi subordinasi yuridis dalam ekosistem industri kreatif sering kali mengaburkan batasan perlindungan upah lembur normatif yang wajib diterima oleh pekerja kelas bawah. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dihadapkan pada tantangan pelik untuk menyelaraskan arah kebijakan investasi daerah dengan jaminan perlindungan asasi buruh kontrak dari kesewenang-wenangan manajemen korporasi.¹²

Kebutuhan terhadap perlindungan hukum bagi pekerja kontrak menjadi semakin mendesak ketika fenomena ekonomi digital dan pekerjaan fleksibel semakin berkembang. Banyak pekerja yang terlibat dalam pekerjaan berbasis proyek jangka pendek, baik secara langsung maupun tidak langsung, tanpa jaminan perlindungan dari sistem hukum yang memadai. Model kerja semacam ini menciptakan risiko baru dalam dunia ketenagakerjaan, seperti tidak adanya

¹¹ Seputar Bandung.

¹² Seputar Bandung.

kepastian pendapatan, tidak terpenuhinya standar kerja layak, serta lemahnya akses terhadap jaminan sosial dan keselamatan kerja. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa hukum ketenagakerjaan perlu berevolusi untuk menjawab tantangan modern, agar pekerja kontrak tidak sekadar menjadi instrumen fleksibilitas ekonomi, melainkan tetap mendapatkan perlindungan dan pengakuan yang sepadan dengan kontribusinya terhadap pembangunan nasional¹³

Pasal 59 ayat (1-4) UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja berbunyi sebagai berikut¹⁴:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
2. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 2 ayat (1-4) UU No. 35 Tahun 2021 PWKT dll Kerja berbunyi sebagai berikut:

¹³ Gumilang, Aria Fundrika, and Rachmat Sohika, Pedoman kontrak untuk freelancer

¹⁴ 'Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja' (Jakarta, 2023).

1. Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
2. Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
3. Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Pasal 4 ayat (1-2) UU No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT dll berbunyi sebagai berikut:

1. PKWT didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Pasal 5 ayat (1-3) UU No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT dll berbunyi sebagai berikut:

1. PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
 - b. pekerjaan yang sementara sifatnya.
3. Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2)', PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Pasal 8 ayat (1-3) UU No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT dll berbunyi sebagai berikut:

1. PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
2. Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
3. Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Pasal 10 ayat (1-4) UU No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT dll berbunyi sebagai berikut¹⁵:

1. PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.
2. PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.
3. Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
4. Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

¹⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pkwt, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan PHK

Asas kepatuhan hukum merupakan prinsip dasar dalam sistem hukum yang menuntut setiap individu dan lembaga untuk tidak hanya tunduk secara formal terhadap ketentuan hukum, tetapi juga mematuhi hukum secara substantif berdasarkan kesadaran dan tanggung jawab moral. Kepatuhan hukum tidak semata-mata diukur dari tingkat pelaksanaan aturan yang bersifat paksaan, melainkan dari kesadaran masyarakat terhadap pentingnya hukum sebagai sarana menjaga ketertiban dan keadilan sosial. Pemahaman ini menempatkan hukum bukan sebagai alat kekuasaan, melainkan sebagai pedoman perilaku yang disepakati bersama dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam konteks teori hukum, asas kepatuhan hukum berperan penting untuk memastikan bahwa setiap peraturan memiliki daya ikat dan kekuatan normatif yang hidup dalam praktik sosial. Ketaatan hukum akan menjadi efektif jika didukung oleh pemahaman masyarakat terhadap fungsi hukum serta keyakinan bahwa hukum dibuat demi kepentingan bersama, bukan sekadar sebagai sarana pengendalian perilaku¹⁶.

Asas kepatuhan hukum dapat dipahami melalui pendekatan sosiologis yang menekankan tiga bentuk utama ketaatan, yaitu kepatuhan karena penghindaran sanksi (compliance), kepatuhan karena keinginan menjaga hubungan sosial (identification), dan kepatuhan karena keyakinan nilai hukum itu sendiri (internalization). Bentuk terakhir menjadi wujud tertinggi dari kepatuhan hukum karena individu menaati hukum bukan karena takut hukuman, melainkan karena menyadari nilai moral dan sosial di balik aturan tersebut. Dalam perspektif ini, asas kepatuhan hukum menjadi ukuran sejauh mana norma hukum telah diinternalisasi dalam sistem nilai masyarakat. Penerapan asas ini menuntut peran negara dalam membangun budaya hukum melalui pendidikan dan keteladanan dalam penegakan hukum yang konsisten. Keberhasilan penerapan asas kepatuhan hukum bergantung pada kemampuan hukum untuk menanamkan keyakinan bahwa setiap aturan memiliki makna keadilan yang dapat diterima secara sosial¹⁷.

¹⁶ Ahmad Syahir, Ahmadi Hasan, and Masyithah Umar, 'Kepatuhan Terhadap Hukum (Sebuah Perspektif Filsafat Hukum)', *IJIJEL*, 1.4 (2023), pp. 930–44 <<https://shariajournal.com>.

¹⁷ Zainal Arifin Mochtar and Eddy O.S Hiariej, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum Memahami Kaidah, Teori, Asas Dan Filsafat Hukum* (Yogyakarta: Universitas Pelita Harapan Press, 2021), p. 12.

Asas kepatuhan hukum tidak dapat berjalan tanpa dukungan tiga unsur utama, yaitu kesadaran hukum, struktur hukum yang efektif, dan budaya hukum yang hidup dalam masyarakat. Kesadaran hukum menjadi fondasi yang mengarahkan masyarakat untuk menaati aturan berdasarkan pemahaman akan manfaat hukum. Struktur hukum yang efektif memastikan bahwa setiap aturan dapat ditegakkan secara adil, sedangkan budaya hukum yang baik menciptakan lingkungan sosial yang mendorong perilaku taat hukum. Ketika ketiga unsur tersebut saling mendukung, maka asas kepatuhan hukum akan tumbuh secara alami dan tidak bergantung pada ancaman sanksi. Ketaatan yang bersifat substansial ini menandakan keberhasilan sistem hukum dalam menumbuhkan perilaku sadar hukum di kalangan warga negara. Kepatuhan hukum yang lahir dari keseimbangan antara faktor internal dan eksternal mencerminkan kematangan hukum dalam suatu masyarakat¹⁸.

Asas kepatuhan hukum memiliki peranan strategis dalam menjaga legitimasi hukum dan membangun kepercayaan publik terhadap sistem hukum itu sendiri. Hukum yang tidak dipatuhi oleh masyarakat akan kehilangan otoritas dan legitimasi, sehingga efektivitasnya dalam mencapai keadilan dan ketertiban menjadi lemah. Kepatuhan hukum berfungsi sebagai tolok ukur sejauh mana masyarakat mempercayai sistem hukum dan aparat penegaknya. Penelitian menunjukkan bahwa persepsi masyarakat terhadap keadilan hukum memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat kepatuhan terhadap hukum. Ketika masyarakat merasa bahwa hukum ditegakkan secara konsisten dan adil, maka tingkat kepatuhan akan meningkat karena hukum dipandang sebagai sarana keadilan, bukan tekanan. Prinsip ini menunjukkan bahwa keadilan substantif dan konsistensi penegakan menjadi kunci utama agar asas kepatuhan hukum dapat berfungsi secara efektif dalam sistem hukum nasional¹⁹.

¹⁸ Suryaningsih, *Pengantar Ilmu Hukum* (Samarinda: Mulawarma University Press, 2018).

¹⁹ Costatinus Fatlolon, 'Ketaatan, Ketidaktaatan, Dan Keadilan Dalam Negara Hukum: Perspektif Filsafat Politik Plato', *Media Jurnal Filsafat Dan Teologi*, 5.1 (2024), 43–70.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak masih menghadapi berbagai tantangan implementasi di lapangan. Ketidakseimbangan kedudukan antara pengusaha dan pekerja sering kali memicu potensi penyimpangan terhadap hak-hak normatif pekerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana regulasi yang ada mampu memberikan jaminan keadilan serta kepastian hukum secara riil. Guna memberikan arah kajian yang jelas mengenai perlindungan hukum tenaga kerja kontrak tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk dan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di kota Bandung dalam sistem ketenagakerjaan nasional berdasarkan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023?
2. Bagaimana penerapan asas kepatuhan hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja kontrak sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku?
3. Bagaimana efektivitas pengaturan hukum dalam memberikan jaminan kepastian dan perlindungan bagi pekerja kontrak ditinjau dari perspektif asas kepatuhan hukum?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan pemetaan masalah yang telah dirumuskan, penelitian ini dilakukan dengan target capaian yang jelas dan terukur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan sekaligus masukan praktis bagi para pemangku kepentingan. Selain itu, pemenuhan tujuan ini menjadi pijakan kritis dalam merumuskan rekomendasi perbaikan implementasi regulasi di masa mendatang. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bentuk dan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam sistem ketenagakerjaan nasional berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.
2. Untuk menganalisis penerapan asas kepatuhan hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja kontrak sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.
3. Untuk menganalisis efektivitas pengaturan hukum dalam memberikan jaminan kepastian dan perlindungan bagi pekerja kontrak ditinjau dari perspektif asas kepatuhan hukum.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini memberikan sumbangsih penting terhadap pengembangan disiplin ilmu hukum ketenagakerjaan dengan memperdalam pemahaman mengenai implementasi perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dalam sistem hubungan kerja modern di tingkat daerah. Kajian ini memperluas cakupan teori hukum ketenagakerjaan melalui analisis terhadap efektivitas dan penerapan normatif dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menjadi dasar baru pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu di Kota Bandung. Penelitian ini juga memperkaya pemahaman teoritis mengenai hubungan antara ketentuan hukum ketenagakerjaan yang bersifat nasional dengan kondisi sosial dan ekonomi yang berkembang pada tingkat daerah. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan perspektif teoritis mengenai sejauh mana perubahan regulasi ketenagakerjaan mampu memberikan kepastian hukum bagi pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pengembangan teori hukum ketenagakerjaan yang menempatkan kepastian hukum, perlindungan pekerja, dan efektivitas penerapan regulasi sebagai bagian yang saling berkaitan. Penelitian ini diharapkan dapat mampu berkontribusi dalam proses untuk membantu mempertegas posisi pekerja

kontrak di wilayah perkotaan sebagai subjek hukum yang memiliki hak konstitusional untuk memperoleh perlindungan hukum dan kepastian kerja. Secara teoritis, pembahasan ini memperkaya literatur hukum dengan menempatkan aspek perlindungan dan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja pada struktur industri lokal sebagai inti dari perkembangan hukum ketenagakerjaan nasional.

Kontribusi teoritis penelitian ini juga terletak pada penguatan konsep kepatuhan hukum dalam penerapan norma ketenagakerjaan yang bersumber dari UU No. 6/2023 pada skala regional. Melalui analisis terhadap asas kepatuhan hukum di Kota Bandung, penelitian ini mendukung pengembangan teori tentang bagaimana efektivitas norma hukum baru dalam hubungan kerja bergantung pada tingkat kepatuhan pelaku industri dan kedisiplinan pengawasan ketenagakerjaan di tingkat daerah. Kajian ini menegaskan pentingnya kepatuhan hukum terhadap undang-undang baru bukan hanya sebagai kewajiban formal, melainkan juga sebagai manifestasi dari kesadaran hukum yang tumbuh dalam ekosistem ketenagakerjaan perkotaan. Pemahaman ini memberikan nilai tambah bagi pengembangan disiplin ilmu hukum ketenagakerjaan yang menekankan keseimbangan antara keadilan normatif dan realitas implementasi praktis di lapangan.

Sumbangsih lain yang dihasilkan adalah penguatan teori perlindungan hukum preventif dan represif dalam hubungan kerja kontraktual yang diuji melalui lokus Kota Bandung. Pengaturan baku yang diatur dalam UU No. 6/2023 tentang Cipta Kerja memberikan dasar bagi pembentukan konsep teoritis mengenai batas, kewajiban hukum, serta penegakan sanksi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di daerah. Kajian ini menambah perspektif baru dalam memahami bahwa perlindungan hukum bagi pekerja kontrak pasca-pemberlakuan undang-undang baru tidak hanya mencakup aspek normatif di atas kertas, tetapi juga mencerminkan implementasi asas keadilan sosial dalam praktik hubungan kerja yang dipengaruhi oleh dinamika kebijakan lokal. Dengan demikian, penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi disiplin hukum ketenagakerjaan untuk membangun

paradigma yang lebih responsif terhadap perubahan ekonomi dan sosial di kota besar.

Kontribusi teoritis juga tampak pada pengembangan gagasan mengenai sinkronisasi dan harmonisasi regulasi ketenagakerjaan di wilayah Kota Bandung. Kajian ini memperjelas bagaimana kedudukan UU No. 6/2023 tentang Cipta Kerja berinteraksi dengan instrumen pengawasan di daerah dalam membentuk sistem perlindungan hukum yang utuh bagi pekerja kontrak. Pendekatan teoritis terhadap implementasi undang-undang ini memperkuat pemahaman bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan subsistem dari hukum nasional yang efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh karakteristik industrialisasi modern di tingkat kota. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah yang signifikan bagi pengembangan teori hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam hal efektivitas regulasi, kepatuhan hukum, dan penegakan prinsip keadilan dalam hubungan kerja kontraktual di daerah.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini bagi pekerja adalah memberikan pemahaman mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, khususnya bagi pekerja kontrak di Kota Bandung. Kajian terhadap UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memberikan landasan yuridis yang dapat dijadikan acuan bagi pekerja untuk memperoleh perlindungan hukum apabila terjadi sengketa atau pelanggaran hak ketenagakerjaan. Pemahaman ini diharapkan meningkatkan kesadaran hukum pekerja kontrak dalam memperjuangkan hak normatifnya, seperti kejelasan masa kerja, upah yang layak, dan kepastian hubungan kerja, serta mendorong terciptanya hubungan kerja yang adil dan bermartabat di lingkungan industri Kota Bandung.

Manfaat praktis bagi pemerintah, khususnya Disnaker Kota Bandung, adalah memberikan masukan dan rekomendasi empiris dalam pengawasan serta pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan yang berpihak pada

perlindungan pekerja kontrak. Kajian ini dapat menjadi bahan evaluasi berkala bagi pemerintah daerah dalam menilai sejauh mana efektivitas implementasi UU No. 6/2023 tentang Cipta Kerja dijalankan oleh sektor industri lokal dalam mewujudkan kepastian hukum. Pemerintah daerah dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk mengoptimalkan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan memetakan kepatuhan pelaku usaha di Kota Bandung, terutama dalam meminimalisasi penyalahgunaan sistem kontrak yang berpotensi memicu perselisihan hubungan industrial. Melalui pendekatan ini, fungsi regulasi di tingkat daerah dapat diperkuat agar selaras dengan amanat undang-undang demi menjaga stabilitas ekonomi dan sosial kota.

Manfaat praktis bagi perusahaan atau pelaku usaha di Kota Bandung adalah memberikan panduan dalam menjalankan hubungan kerja sesuai koridor hukum pasca-pemberlakuan UU Cipta Kerja sehingga dapat meminimalkan risiko sengketa hukum. Penelitian ini membantu manajemen memahami kewajiban dalam hubungan kerja kontraktual berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023, terutama terkait hak pekerja kontrak dan pemberian kompensasi setelah berakhirnya hubungan kerja. Pemahaman tersebut membantu perusahaan membangun sistem kerja yang transparan, profesional, dan patuh hukum, sekaligus meningkatkan citra positif sebagai entitas bisnis yang berkomitmen pada prinsip keadilan kerja.

Manfaat praktis bagi praktisi hukum adalah memberikan referensi konseptual, yuridis, dan kasuistik yang dapat digunakan dalam menangani penyelesaian kasus ketenagakerjaan, khususnya yang melibatkan pekerja kontrak di Kota Bandung. Penelitian ini menawarkan kerangka analisis hukum yang tajam dalam menafsirkan penerapan UU No. 6/2023 tentang Cipta Kerja, sehingga dapat digunakan sebagai pisau analisis saat memberikan pendampingan hukum, baik melalui jalur mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung maupun litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial. Melalui hasil penelitian ini, para praktisi hukum seperti advokat, serikat pekerja, maupun legal officer perusahaan diharapkan dapat mampu untuk berperan

aktif dalam mengawal penegakan hukum ketenagakerjaan yang konsisten, berintegritas, dan adaptif terhadap dinamika hukum yang terjadi di Kota Bandung.

E. Kerangka Berpikir

1. Grand Theory: Negara Kesejahteraan

Negara kesejahteraan memandang pemenuhan hak pekerja kontrak sebagai bentuk distribusi manfaat pembangunan yang wajib dijamin oleh negara melalui kebijakan publik yang berpihak pada tenaga kerja kontraktual. Penegasan bahwa perlindungan hukum merupakan hak dasar pekerja menempatkan negara sebagai penanggung jawab moral dan hukum untuk memastikan kepastian kerja bagi pekerja kontrak. Implementasi regulasi hubungan kerja waktu tertentu harus mempertimbangkan kebutuhan riil masyarakat pekerja di daerah dan dinamika pasar kerja di perkotaan. Penguatan aspek perlindungan dilakukan melalui harmonisasi norma ketenagakerjaan dan kewenangan administratif pemerintah daerah. Penerapan prinsip intervensi negara yang proporsional dalam ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi wujud konkret komitmen terhadap keadilan sosial. Integrasi kebijakan perlindungan pekerja kontrak dengan program jaminan sosial memperkuat konstruksi negara kesejahteraan.²⁰

Model negara kesejahteraan menempatkan pekerja kontrak sebagai subjek hukum yang harus dijamin pemenuhan hak-haknya tanpa diskriminasi dan tanpa ketidakpastian hukum dalam ikatan kerja. Pengaturan masa kerja dan status kontrak di dalam undang-undang menjadi instrumen korektif atas ketimpangan relasi industrial antara pemilik modal dan pekerja fleksibel. Keberadaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menegaskan komitmen negara untuk menjaga kepastian masa depan pekerja kontrak melalui formula pembatasan dan kompensasi yang diperhitungkan secara objektif. Pelindungan negara diperlukan untuk mencegah praktik

²⁰ Aji Halim Rahman, 'Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (Welfare State)', *Jurnal Presumption of Law*, 3.2 (2021), 206–20.

eksploitasi sistem kontrak berkepanjangan yang merugikan pekerja di tingkat lokal. Penegasan norma hukum tersebut memperkuat legitimasi negara sebagai regulator yang bertanggung jawab atas kesejahteraan tenaga kerja kontraktual. Penerapan regulasi secara konsisten di perkotaan menunjukkan penerjemahan konkret teori negara kesejahteraan dalam sektor ketenagakerjaan.²¹

Kerangka *welfare state* mengharuskan negara memastikan bahwa hubungan kerja tidak sekadar dihitung berdasarkan fleksibilitas bisnis, tetapi juga mencerminkan kebutuhan jaminan kelangsungan kerja bagi pekerja kontrak. Perumusan kebijakan ketenagakerjaan wajib memasukkan unsur keadilan distributif yang melindungi kelompok pekerja kontraktual dari kerentanan pemutusan hubungan kerja. Penyusunan kebijakan tersebut menuntut peran aktif pemerintah daerah dalam menafsirkan regulasi nasional mengenai PKWT sesuai kondisi ketenagakerjaan lokal di Kota Bandung. Keterlibatan negara ini mencegah dominasi mekanisme pasar yang dapat mengabaikan aspek kesejahteraan dan stabilitas kerja. Penerapan strategi kebijakan adaptif terhadap regulasi sapu jagat memperkuat jaminan kesejahteraan pekerja kontrak secara sistemik. Pelaksanaan pengawasan terhadap kontrak kerja di daerah menjadi bagian integral dari prinsip keadilan dalam negara kesejahteraan.²²

Pelaksanaan teori negara kesejahteraan dalam perlindungan pekerja kontrak membutuhkan dukungan kelembagaan yang kuat, termasuk lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial di daerah. Kehadiran lembaga formal memberikan ruang bagi pekerja kontrak menuntut pemenuhan hak kejelasan status dan kompensasi ketika terjadi pelanggaran dalam perjanjian kerja. Penguatan kapasitas lembaga pengawasan tenaga kerja di perkotaan juga diperlukan untuk memastikan norma hukum baru berjalan efektif sesuai koridor undang-undang. Negara bertanggung jawab menyediakan prosedur

²¹ Rachmad Abduh, 'Sistem Hukum Pengupahan Tenagakerja Nasional Dalam Perspektif Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia', *Jurnal Sanksi*, 2.1 (2017), 106–14.

²² Kevin Darmawan, Holyness N Singadimedja, and Rafan Darodjat, 'Perlindungan Hukum Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pemisahan Perseroan (Spin Off) Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021', *Federalisme: Jurnal Kajian Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 2.2 (2025), 68–81 <<https://doi.org/https://doi.org/10.62383/federalisme.v2i2.608>>.

sengketa kontrak yang mudah diakses, cepat, dan berkeadilan bagi masyarakat luas. Akses pekerja kontrak terhadap mekanisme hukum daerah merupakan bagian dari realisasi keadilan sosial. Konsistensi penegakan hukum dalam sengketa PKWT mencerminkan kualitas komitmen negara sebagai pelindung kesejahteraan pekerja.²³

Konsep negara kesejahteraan mengharuskan negara menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang mampu menyeimbangkan kepentingan ekonomi pengusaha dan kebutuhan perlindungan layak bagi pekerja kontrak. Prinsip kesetaraan dalam hubungan industrial diwujudkan melalui regulasi PKWT yang mengurangi ketimpangan kekuasaan antara manajemen perusahaan dan pekerja berstatus tidak tetap. Pekerja kontrak yang berada pada posisi tawar lebih rendah mendapatkan perlindungan ekstra melalui kebijakan publik pasca-reformasi hukum. Formula penetapan masa kerja dan hak kompensasi yang diatur undang-undang memberikan batas minimal perlindungan normatif yang tidak boleh diturunkan oleh mekanisme pasar. Perlindungan kontrak semacam ini menjadi bentuk nyata komitmen negara terhadap prinsip keadilan sosial. Keseimbangan kebijakan ketenagakerjaan ini menjadi fondasi harmoni hubungan industrial di perkotaan.²⁴

Penguatan implementasi negara kesejahteraan dalam kebijakan pekerja kontrak menuntut transparansi regulasi dan keterlibatan publik, termasuk organisasi serikat pekerja di daerah. Keterbukaan proses perumusan implementasi regulasi PKWT meminimalkan konflik industrial dan meningkatkan legitimasi norma ketenagakerjaan yang baru disahkan. Partisipasi pekerja kontrak menjadi aspek penting untuk memperkuat representasi kelompok rentan dalam kerangka welfare state di tengah modernisasi industri. Negara bertanggung jawab memastikan proses konsultatif penegakan undang-undang ketenagakerjaan berjalan efektif dan

²³ Krista Yitawati, Meirza Aulia Chairani, and Angga Pramodya Pradhana, 'Problematisasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja', *Jurnal Rechtsens*, 13.1 (2024), 97–118.

²⁴ Rehulina, 'Law and Development: Workers Welfare Based on the Principles of a Welfare State', *Jurnal Dharmawangsa*, 6.3 (2025), 661–72.

inklusif. Perwujudan demokrasi industrial tersebut memperkuat bangunan keadilan sosial yang menjadi dasar hukum ketenagakerjaan modern. Komitmen ketatanegaraan ini memastikan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu mendapatkan perlindungan setara di berbagai sektor usaha.²⁵

Upaya mewujudkan negara kesejahteraan dalam konteks perlindungan pekerja kontrak membutuhkan harmonisasi antara kebijakan nasional dan implementasi daerah, termasuk peran strategis dinas tenaga kerja. Pemerintah daerah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, berfungsi sebagai pelaksana dan pengawal kebijakan ketenagakerjaan berdasarkan kebutuhan sosial serta karakteristik industri lokal setempat. Pengawasan lapangan yang sistematis memastikan bahwa pengusaha di kota tersebut mematuhi standar aturan kerja kontrak yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Kehadiran negara di tingkat lokal menjadi bukti nyata bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak tidak berhenti pada ranah normatif undang-undang. Dampak kesejahteraan pekerja kontraktual akan meningkat jika regulasi, pengawasan wilayah, dan sanksi berjalan terpadu. Konektivitas kebijakan ini menunjukkan aktualisasi teori welfare state dalam praktik daerah.²⁶

2. *Middle Theory*: Teori Perjanjian/Kontrak

Teori perjanjian atau kontrak dalam ranah hukum ketenagakerjaan menduduki posisi sentral sebagai jembatan yang menghubungkan kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) dengan intervensi perlindungan negara. Secara klasik, perjanjian menempatkan para pihak dalam kedudukan yang setara atas dasar asas *pacta sunt servanda*. Namun, dalam konteks Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diterapkan di sektor industri Kota Bandung, terdapat ketimpangan kedudukan sosio-ekonomi yang inheren antara pengusaha dan pekerja kontrak. Oleh karena itu, teori kontrak modern memandang bahwa kehendak para pihak tidak lagi bersifat mutlak, melainkan harus dibatasi oleh

²⁵ Abduh.

²⁶ Zainul Akhyar and Muhammad Elmy, 'Perlindungan Hukum Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia', *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 11.1 (2021), 133–138.

rambu-rambu hukum publik yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Intervensi yuridis ini berfungsi sebagai instrumen penyeimbang agar kebebasan berkontrak tidak menjelma menjadi legalisasi eksploitasi oleh pihak yang memiliki posisi tawar lebih kuat.²⁷

Eksistensi teori perjanjian kerja kontraktual menuntut pemenuhan asas kepatuhan hukum yang rigid guna menjamin kepastian dan keadilan bagi para pihak. Perjanjian kerja tidak boleh sekadar dipandang sebagai formalitas administratif di atas kertas, melainkan harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yang diakomodasi ke dalam norma hukum ketenagakerjaan nasional, seperti batasan jenis pekerjaan, jangka waktu kontrak, serta pemenuhan hak normatif pekerja. Ketika suatu perusahaan di Kota Bandung mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem kontrak, maka klausul-klausul yang diperjanjikan wajib tunduk secara mutlak pada koridor hukum yang digariskan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Kepatuhan terhadap esensi kontrak ini menjadi tolok ukur utama untuk menilai apakah klausul yang disepakati telah mencerminkan nilai-nilai moralitas hukum dan keadilan industrial, atau justru melanggar batasan-batasan hukum positif yang dapat berimplikasi pada batalnya demi hukum status kontrak tersebut.²⁸

teori kontrak dalam ekosistem hubungan industrial perkotaan berfungsi sebagai instrumen preventif sekaligus represif untuk meminimalisasi sengketa hubungan industrial. Implementasi regulasi kontrak yang bersumber dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menjadi acuan baku bagi pengusaha dan pekerja kontrak di Kota Bandung untuk memahami batasan hak dan kewajiban masing-masing sejak awal hubungan kerja dimulai. Melalui kerangka teori ini, perlindungan hukum bagi pekerja kontrak diejawantahkan dalam bentuk kepastian pemenuhan hak pasca-kontrak, seperti pemberian uang kompensasi PKWT yang kini diwajibkan oleh undang-undang baru. Dengan demikian, penerapan teori perjanjian dalam penelitian ini memberikan pisau analisis yang

²⁷ Bruce Anzward and Ratna Hidayanti, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Jenis Dan Sifat Pekerjaan Dalam Mewujudkan Keadilan', *Jurnal De Jure*, 12.1 (2020), 1–21.

²⁸ Tiara Salman and Arrie Budhiartie, 'Analisis Konsep Keadilan Dalam Pandangan Filsafat Hukum Aristoteles Dan Relevansinya Di Indonesia', *Jurnal Nalar Keadilan*, 19.2 (2024), 49–57.

tajam untuk menguji sejauh mana praktik kontrak kerja di lapangan telah selaras dengan cita hukum nasional, sekaligus mengawal fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam mengawasi agar setiap perjanjian kerja tetap berada dalam koridor hukum yang berkeadilan social.²⁹

3. *Applied Theory: Perlindungan Hukum*

Teori perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan menegaskan bahwa hukum berfungsi sebagai sarana untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja, khususnya bagi mereka yang memiliki posisi lemah seperti pekerja kontrak di Kota Bandung. Perlindungan hukum bertujuan mencegah terjadinya eksploitasi dan ketidakadilan dalam hubungan kerja kontraktual yang sering kali tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha di tingkat lokal. Dalam konteks ini, penerapan teori perlindungan hukum dapat dilihat pada kebijakan ketenagakerjaan yang tertuang dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mengatur hak-hak pekerja kontrak, termasuk hak atas kompensasi masa kerja dan kepastian status hubungan kerja. Kajian dalam *Journal of Legal Theory and Employment* menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak bukan hanya berbentuk pengaturan normatif, tetapi juga penerapan nyata melalui pengawasan daerah dan penegakan hukum yang efektif. Implementasi teori ini menunjukkan bahwa keberadaan hukum harus memastikan adanya keseimbangan kepentingan serta menjamin keamanan dan kepastian kerja bagi pekerja kontrak di wilayah perkotaan.³⁰

Perlindungan hukum dalam teori terapan juga menekankan pentingnya fungsi hukum sebagai pelindung terhadap potensi pelanggaran hak-hak pekerja yang timbul dari praktik hubungan kerja yang tidak adil di lapangan. Regulasi ketenagakerjaan di tingkat daerah harus mengawal secara rinci mengenai hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha agar kontrak kerja yang ditandatangani di Kota Bandung tidak hanya bersifat formal tetapi substantif

²⁹ Rianto, 'Keadilan Dalam Filsafat Hukum Menelusuri Konsep Hukum Yang Adil Dan Setara', *Nusantara*, 3.1 (2025), 1–25 <<https://doi.org/10.11111/nusantara>>.

³⁰ Liana and Prasetyo Rijadi, 'Legal Protection for Fixed-Term Employment Contract (PKWT) Workers in Outsourced Company Transfers Following the Enactment of Indonesian Law No . 6 of 2023', *Ius Positum*, 4.2 (2025) <<https://doi.org/doi.org/10.56943/jlte.v4i2.804>>.

dalam memberikan perlindungan hukum. Dalam artikel *Golden Ratio Law and Social Policy Review*, dijelaskan bahwa banyak pekerja kontrak tidak mendapatkan jaminan kerja yang memadai karena perjanjian kerja waktu tertentu tidak disusun berdasarkan prinsip keadilan industrial. Teori perlindungan hukum diterapkan melalui kewajiban negara dan pelaku usaha untuk menjamin bahwa isi kontrak kerja berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 tidak merugikan pihak pekerja. Dengan penerapan teori ini, hukum tidak hanya mengatur perilaku tetapi juga berperan aktif dalam menciptakan kondisi kerja yang aman, manusiawi, dan berkeadilan bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial di daerah.³¹

Keberadaan teori perlindungan hukum juga berkaitan erat dengan kejelasan status hukum pekerja dalam sistem ketenagakerjaan di kota-kota besar. Status pekerja kontrak di Kota Bandung sering kali menjadi perdebatan karena ketidakpastian masa kerja serta perlindungan sosial yang melekat pada hubungan kerja tidak tetap tersebut. Berdasarkan studi dalam *Istinbath Journal of Law and Society*, ketidakjelasan status pekerja kontrak menimbulkan kerentanan hukum yang dapat menyebabkan hilangnya hak-hak dasar tenaga kerja. Teori perlindungan hukum diterapkan dengan menegaskan bahwa hukum harus memberikan batasan yang tegas mengenai durasi kontrak, hak pasca-kontrak, serta perlindungan sosial bagi pekerja kontrak. Dalam konteks UU No. 6 Tahun 2023, penerapan teori ini menegaskan pentingnya kepastian hukum sebagai bentuk perlindungan yang konkrit bagi pekerja berstatus PKWT. Melalui mekanisme pengawasan oleh instansi terkait di daerah, pekerja kontrak memperoleh jaminan bahwa hak-haknya tidak diabaikan oleh pengusaha ataupun oleh kelemahan implementasi regulasi yang ada.³²

Teori perlindungan hukum juga diaplikasikan melalui mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial yang memberikan jalan bagi pekerja kontrak di Kota Bandung untuk memperoleh keadilan ketika haknya dilanggar.

³¹ FA Suharno, Imam Rozikin, and Felina, 'Protection of Workers Rights Employment Copyrights and Laws', *IJLRS*, 2.2 (2024), pp. 54–61 <<https://www.ijems.id/index.php/ijlrsa>.

³² Dahris Siregar, 'Legal Protection in Fixed-Term Employment Contracts: Striking a Balance Between Workers ' Rights and Obligations', *Istinbath Jurnal Hukum*, 22.1 (2022), 84–106.

Penelitian dalam *Legal Journal of Industrial Relations* menunjukkan bahwa tanpa sistem penyelesaian sengketa yang efektif di tingkat dinas ketenagakerjaan kota, perlindungan hukum terhadap pekerja hanya akan menjadi formalitas tanpa hasil nyata. Dalam konteks ini, lembaga pengawasan tenaga kerja dan mediator hubungan industrial di Kota Bandung berperan penting dalam memastikan bahwa setiap pelanggaran terhadap hak pekerja kontrak ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dalam UU No. 6 Tahun 2023. Penerapan teori ini menegaskan bahwa hukum tidak hanya bersifat represif, tetapi juga preventif, dengan cara memastikan mekanisme pengawasan di wilayah perkotaan berjalan secara berkelanjutan. Perlindungan hukum akan efektif apabila pelaksanaan dan penegakannya dilakukan dengan prinsip keadilan, transparansi, dan kepastian hukum yang kuat.³³

Perlindungan hukum dalam konteks hubungan kerja kontraktual juga harus adaptif terhadap perkembangan zaman, terutama dalam menghadapi perubahan pola kerja akibat industrialisasi modern di Kota Bandung. Kajian dari *International Journal of Law and Regulatory Studies in Asia* menjelaskan bahwa regulasi ketenagakerjaan harus menyesuaikan diri dengan bentuk-bentuk kerja baru tanpa mengabaikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja kontrak. Penerapan teori perlindungan hukum dalam hal ini menuntut agar peraturan seperti UU No. 6 Tahun 2023 tidak hanya mengatur hubungan kerja tradisional, tetapi juga mampu memberikan payung hukum yang kokoh bagi pekerja kontrak di sektor-sektor industri perkotaan modern. Regulasi yang responsif akan memastikan hukum tetap relevan dan mampu memberikan perlindungan bagi semua jenis pekerja di era modern. Teori ini menegaskan bahwa hukum harus berfungsi sebagai instrumen sosial yang adaptif dan berorientasi pada keadilan substantif bagi pekerja kontrak di tengah perubahan struktur kerja regional.³⁴

³³ Nely Anggraeni, Indra Koswara, and Yopie Gunawan, 'Analysis of Legal Protection of Labor in the Implementation of Layoff', *Legal Brief*, 11.2 (2022), 379–88.

³⁴ Suharno, Rozikin, and Felin

F. Penelitian Terdahulu

1. Akbar: Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan (Universitas Hasanuddin, 2023)³⁵

Permasalahan utama dalam penelitian ini terletak pada ketidaksesuaian penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh beberapa perusahaan di Kota Makassar dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Banyak perusahaan masih melakukan perjanjian kerja secara lisan, memperpanjang kontrak melebihi batas waktu yang ditentukan, serta memberikan pekerjaan yang bersifat tetap kepada pekerja kontrak. Kondisi ini menyebabkan lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja, terutama dalam hal jaminan sosial, tunjangan, dan kepastian status kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis-empiris, dengan pendekatan lapangan melalui wawancara dan studi kepustakaan. Penelitian dilakukan di PT Dinar Wisesa Mahakarya, PT Mitra Duta Mahakarya, serta instansi ketenagakerjaan di Kota Makassar dan Sulawesi Selatan. Data primer diperoleh melalui wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan penelitian terdahulu. Data dianalisis secara kualitatif dengan membandingkan ketentuan hukum yang berlaku dengan praktik pelaksanaan. Analisis juga digunakan untuk mengidentifikasi kendala dalam pelaksanaan PKWT sehingga dapat memberikan gambaran mengenai efektivitas penerapan ketentuan hukum ketenagakerjaan di lapangan.

Perbedaan dengan penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam perspektif asas kepatuhan hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terletak pada fokus analisis dan dasar normatifnya. Penelitian ini menitikberatkan pada praktik empiris pelaksanaan PKWT dan efektivitas perlindungan pekerja di tingkat perusahaan, sedangkan penelitian tersebut lebih

³⁵ Akbar, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan' (Universitas Hasanudin, 2023).

menekankan aspek normatif dan kepatuhan terhadap ketentuan hukum baru pascarevisi undang-undang cipta kerja. Dengan demikian, penelitian ini bersifat praktikal dan terapan, sedangkan penelitian pembanding bersifat yuridis normatif yang menelaah asas dan kepatuhan hukum secara konseptual.

2. Rizky Heber: Analisis Perlindungan Hukum Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Universitas Bosowa, 2023)³⁶

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami perubahan status dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) akibat pelanggaran syarat oleh pengusaha. Pelanggaran tersebut meliputi penerapan PKWT pada pekerjaan yang bersifat tetap, pengabaian terhadap masa kerja, serta lemahnya penegakan hukum dan sanksi bagi pelaku pelanggaran. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja serta memperlihatkan ketidakseimbangan posisi antara buruh dan pengusaha.

Metode penelitian yang digunakan bersifat yuridis normatif dengan dukungan data sekunder dan primer melalui wawancara terhadap narasumber yang relevan. Pendekatan ini menitikberatkan pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja serta penerapan hukum dalam kasus perubahan status kerja. Analisis dilakukan secara kualitatif untuk menilai efektivitas konsep perlindungan hukum, baik yang bersifat preventif melalui pengawasan ketenagakerjaan maupun represif melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perbedaan dengan penelitian yang membahas perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak berdasarkan asas kepatuhan hukum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terletak pada orientasi dan pendekatannya. Penelitian ini lebih menyoroti mekanisme hukum ketika terjadi pelanggaran syarat PKWT dan perubahan status kerja, sedangkan penelitian tersebut berfokus pada tingkat kepatuhan

³⁶ Rizky Heber, 'Analisis Perlindungan Hukum Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu' (Universitas Bosowa, 2023).

norma hukum baru dan asas-asas yang mendasarinya. Kajian ini menekankan aspek implementatif dan problem penegakan hukum, sedangkan penelitian perbandingan menekankan aspek normatif dan prinsip kepatuhan regulatif.

3. Unggul Agus Sasongko: Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Hak Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Penelitian Di Kota Semarang) (Unisula, 2025)³⁷

Permasalahan utama dalam penelitian ini terletak pada lemahnya perlindungan hukum bagi karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan di Kota Semarang. Banyak perusahaan melakukan PHK tanpa alasan yang sah, melanggar ketentuan kontrak, serta mengabaikan hak-hak pekerja yang seharusnya dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Situasi ini diperburuk oleh lemahnya pengawasan pemerintah dan kurangnya pemahaman hukum dari pihak pekerja, yang mengakibatkan ketimpangan posisi antara perusahaan dan karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah metode yuridis sosiologis atau empiris dengan pendekatan deskriptif analitis. Penelitian dilakukan melalui kombinasi analisis normatif terhadap peraturan hukum yang berlaku dan pengumpulan data lapangan melalui wawancara serta observasi terhadap pelaksanaan perlindungan hukum bagi karyawan PKWT yang di-PHK sepihak. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi kesenjangan antara teori dan praktik hukum di lapangan serta menilai efektivitas penerapan perlindungan hukum di Kota Semarang.

Perbedaan dengan penelitian yang membahas perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak berdasarkan asas kepatuhan hukum menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terletak pada orientasi dan fokus kajiannya. Penelitian ini menitikberatkan pada

³⁷ Unggul Agus Sasongko, 'Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Hak Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Penelitian Di Kota Semarang)' (Universitas Islam Sultan Agung, 2025).

aspek implementatif perlindungan hukum terhadap PHK sepihak melalui pendekatan empiris, sedangkan penelitian tersebut lebih menyoroti aspek normatif dan kepatuhan hukum terhadap regulasi baru. Kajian ini berorientasi pada temuan faktual di lapangan, sementara penelitian pembandingan bersifat konseptual dan analisis terhadap asas hukum.

4. Yesi Pramita: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Tidak Menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Universitas Jember, 2017)³⁸

Permasalahan utama dalam penelitian ini berfokus pada pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kota Pekanbaru yang belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Banyak perusahaan masih memperkerjakan pekerja kontrak untuk pekerjaan yang bersifat tetap, memperpanjang kontrak melebihi batas waktu yang diatur, serta mengabaikan hak-hak normatif pekerja. Kondisi tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum dan melemahkan posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis empiris dengan pendekatan deskriptif analitis. Penelitian dilakukan melalui studi lapangan dengan wawancara terhadap pihak perusahaan, pekerja, serta Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, disertai analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan pelaksanaan PKWT secara faktual dan menilai sejauh mana perlindungan hukum diberikan kepada pekerja kontrak di wilayah penelitian.

Perbedaan dengan penelitian yang menelaah perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam perspektif asas kepatuhan hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terletak pada fokus dan pendekatan analisisnya. Penelitian ini menitikberatkan pada realitas empiris pelaksanaan PKWT dan efektivitas

³⁸ Yessi Pramita, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Tidak Menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Di PT. Bank Rakyat Indonesia' (Universitas Jember, 2017).

perlindungan di lapangan, sedangkan penelitian pembandingan lebih menyoroti aspek normatif dan asas kepatuhan terhadap regulasi baru. Kajian ini bersifat praktikal dengan menilai implementasi hukum, sementara penelitian pembandingan menekankan penelaahan prinsip hukum secara teoritik.

5. Muchlis Munawar: Efektifitas Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 6 tahun 2023 Tentang Perpu Cipta Kerja (Unisula, 2024)³⁹

Permasalahan utama dalam penelitian ini berkaitan dengan belum optimalnya pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada perusahaan outsourcing di Kota Makassar yang sering kali tidak sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Banyak pekerja kontrak mengalami ketidakpastian status kerja, tidak memperoleh hak-hak normatif seperti upah layak dan jaminan sosial, serta menghadapi risiko pemutusan hubungan kerja sepihak. Kondisi ini mencerminkan lemahnya pengawasan pemerintah dan rendahnya kesadaran hukum dari pihak perusahaan terhadap perlindungan pekerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis empiris dengan pendekatan deskriptif analitis. Penelitian dilakukan melalui pengumpulan data primer di lapangan dengan wawancara terhadap pekerja dan pihak perusahaan outsourcing, serta data sekunder dari peraturan perundang-undangan dan literatur hukum ketenagakerjaan. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui implementasi perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dan mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat penerapan aturan secara efektif.

Perbedaan dengan penelitian yang menelaah perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam perspektif asas kepatuhan hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35

³⁹ Muchlis Munawar, 'Efektifitas Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Perpu Cipta Kerja' (Universitas Islam Sultan Agung, 2024).

Tahun 2021 terletak pada ruang lingkup dan fokus analisis. Penelitian ini lebih menitikberatkan pada praktik pelaksanaan PKWT dalam sistem outsourcing dan dampaknya terhadap perlindungan hak pekerja, sedangkan penelitian pembandingan menekankan analisis normatif terhadap asas kepatuhan hukum. Kajian ini bersifat empiris dan kontekstual, sementara penelitian pembandingan lebih bersifat konseptual dan regulatif.

6. Yosca Angga Kusuma: Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kemanfaatan Bagi Pekerja Alih Daya (Outsourcing) (Studi Di PT. Wijaya Ksusuma Joyo Mulyo Pasuruan) (UMM, 2024)⁴⁰

Permasalahan utama dalam penelitian ini berfokus pada pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palembang yang belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Ditemukan berbagai pelanggaran seperti penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak adanya kejelasan status kerja, serta pengabaian terhadap hak-hak normatif pekerja kontrak. Situasi tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi merugikan pekerja dalam memperoleh perlindungan yang layak.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis empiris dengan pendekatan deskriptif analitis. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan pihak perusahaan, pekerja kontrak, serta instansi terkait, kemudian dianalisis dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi faktual pelaksanaan PKWT di lapangan serta menilai efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja di perusahaan tersebut.

Perbedaan dengan penelitian yang menelaah perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam perspektif asas kepatuhan hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35

⁴⁰ Yosca Angga Kusuma, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kemanfaatan Bagi Pekerja Alih Daya (Outsourcing) (Studi Di PT. Wijaya Ksusuma Joyo Mulyo – Pasuruan)' (Universitas Muhammdiyah Malang, 2024).

Tahun 2021 terletak pada arah analisis dan objek kajian. Penelitian ini berorientasi pada penerapan aturan dalam praktik ketenagakerjaan di satu perusahaan secara konkret, sedangkan penelitian pembandingan berfokus pada analisis normatif terhadap prinsip dan asas kepatuhan hukum dalam regulasi terbaru. Kajian ini bersifat empiris dan aplikatif, sedangkan penelitian pembandingan bersifat normatif dan teoritik.

7. Ibul Gunawan: Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Cilacap (Unisula, 2023)⁴¹

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah lemahnya perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kabupaten Cilacap. Banyak perusahaan tidak memenuhi kewajiban mereka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, seperti pemberian pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Kondisi tersebut diperparah oleh rendahnya kesadaran hukum, lemahnya pengawasan pemerintah, serta ketimpangan posisi antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis empiris dengan pendekatan deskriptif analitis. Pendekatan ini dilakukan melalui penelitian lapangan untuk mengetahui penerapan perlindungan hukum terhadap buruh yang terkena PHK, serta studi kepustakaan untuk menelaah ketentuan normatif dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan peraturan terkait lainnya. Hasil analisis digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara ketentuan hukum dan praktik pelaksanaannya di lapangan.

Perbedaan dengan penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam perspektif asas kepatuhan hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terletak pada fokus dan ruang lingkup kajian. Penelitian ini berfokus pada perlindungan terhadap buruh yang mengalami PHK dengan menyoroti faktor

⁴¹ Ibul Gunawan, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Cilacap' (Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2023).

penyebab dan efektivitas penerapan hukum di daerah, sedangkan penelitian pembandingan menitikberatkan pada analisis normatif terhadap asas kepatuhan hukum dalam kontrak kerja. Kajian ini bersifat empiris dan aplikatif, sementara penelitian pembandingan lebih konseptual dan normatif.

8. Fernanda Dwi Maulandri dkk: Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Jaminan Hak-Hak Pekerja (Undang-Undang NRI Nomor 13 Tahun 2003) (Universitas Islam Jember, 2025)⁴²

Permasalahan utama dalam penelitian ini terletak pada lemahnya pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Banyak pekerja kontrak masih menghadapi ketidakpastian status kerja, ketimpangan hak dengan pekerja tetap, serta keterbatasan akses terhadap jaminan sosial dan kompensasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun kerangka hukum telah mengatur hak-hak pekerja, pelaksanaannya belum optimal dan sering kali merugikan pihak pekerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah metode hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan. Penelitian dilakukan melalui studi pustaka yang mencakup analisis terhadap undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan, serta pendapat para ahli hukum. Pendekatan ini bertujuan untuk menelaah secara konseptual dasar hukum perlindungan pekerja kontrak dan mengevaluasi kesesuaian penerapannya dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum.

Perbedaan dengan penelitian yang menelaah perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam perspektif asas kepatuhan hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terletak pada orientasi analisis dan pendekatan yang digunakan. Penelitian ini berfokus pada kajian normatif terhadap jaminan hak pekerja

⁴² Fenanda Dwi Maulandari, Musfianawati, and Sidi Alkahfi Setiawan, 'Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Jaminan Hak-Hak Pekerja (Undang-Undang NRI Nomor 13 Tahun 2003)', *Welfare State*, 4.1 (2025), 167–96.

berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan penelitian pembandingan menitikberatkan pada penegakan asas kepatuhan hukum dalam konteks regulasi terbaru. Kajian ini bersifat konseptual dan historis, sementara penelitian pembandingan bersifat normatif progresif dengan menelaah pembaruan hukum ketenagakerjaan.

9. Andy Darnianto dkk: Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Dalam Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi (Unjani, 2025)⁴³

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah belum optimalnya implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai pelaksanaan sistem outsourcing oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Banyak perusahaan masih menyerahkan pekerjaan yang bersifat inti kepada pihak ketiga serta memperpanjang kontrak kerja secara berulang tanpa memperhatikan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Kondisi ini menunjukkan lemahnya pengawasan dan rendahnya kepatuhan terhadap regulasi yang bertujuan melindungi hak-hak dasar pekerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi yang melibatkan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, perwakilan perusahaan penyedia jasa pekerja, serta pekerja outsourcing. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan secara faktual implementasi kebijakan outsourcing serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya di lapangan.

Perbedaan dengan penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam perspektif asas kepatuhan hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terletak pada fokus dan pendekatan analisisnya. Penelitian ini berorientasi pada

⁴³ Andy Darmianto, Dadan Kurnia, and Lukman Munawar Fauzi, 'Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Dalam Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi', *Jurnal Prinsip*, 1.2 (2025) <<https://doi.org/https://doi.org/10.36859/prinsip.v1i1.2918>>.

implementasi kebijakan outsourcing dari sisi administratif dan pengawasan pemerintah daerah, sedangkan penelitian pembandingan menitikberatkan pada analisis normatif terhadap asas kepatuhan hukum. Kajian ini bersifat empiris dan aplikatif, sementara penelitian pembandingan bersifat konseptual dan normatif yuridis.

10. Rahmawati Kusuma dkk: Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Universitas Mataram, 2022)⁴⁴

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah belum optimalnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pengaturan baru dalam peraturan tersebut dinilai belum memberikan keadilan yang proporsional bagi pekerja karena adanya pengurangan nilai pesangon dan perubahan ketentuan hak kompensasi. Kondisi ini menimbulkan ketidakseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan sosial-ekonomi pekerja yang terdampak PHK.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan historis. Pendekatan ini digunakan untuk menelaah ketentuan hukum yang mengatur hak-hak pekerja pasca-PHK serta menilai kesesuaiannya dengan prinsip perlindungan tenaga kerja dan asas keadilan. Analisis dilakukan secara kualitatif terhadap bahan hukum primer dan sekunder guna menggambarkan hubungan antara perubahan regulasi dan dampaknya terhadap pekerja.

Perbedaan dengan penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam perspektif asas kepatuhan hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terletak pada fokus kajiannya. Penelitian ini memusatkan perhatian pada hak-hak pekerja yang mengalami PHK dan dampak normatif dari perubahan

⁴⁴ Rahmawati Kusuma and AD Basniwati, 'Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021', *Jurnal Ilmu Hukum*, VI.2 (2022), 325–32.

regulasi, sedangkan penelitian pembandingan lebih menekankan aspek kepatuhan hukum dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Kajian ini bersifat normatif deskriptif, sementara penelitian pembandingan lebih bersifat analisis normatif yang berorientasi pada prinsip kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan.



BAB II

LANDASAN TEORI TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

A. Keberadaan dan Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian dan Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan subsistem hukum yang mengatur seluruh dimensi hubungan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja sebelum selama dan sesudah masa kerja. Eksistensi hukum ini tidak sekadar menjadi sekumpulan regulasi formal melainkan perwujudan dari intervensi negara dalam menyeimbangkan posisi tawar yang timpang antara pemilik modal dan kaum pekerja. Hakikat ketenagakerjaan berakar pada perlindungan harkat serta martabat manusia karena tenaga kerja bukanlah komoditas ekonomi semata yang dapat diperlakukan secara sewenang-wenang. Regulasi di sektor ini mengintegrasikan dimensi sosial dan ekonomi demi menciptakan tatanan hukum yang berkeadilan di masyarakat. Pengertian ketenagakerjaan terus mengalami redefinisi seiring dengan pergeseran pola kerja modern yang menuntut elastisitas hukum tanpa mengorbankan hak-hak mendasar dari para pekerja itu sendiri.¹

Perkembangan globalisasi ekonomi membawa dampak signifikan terhadap pemaknaan hakikat hukum ketenagakerjaan di berbagai negara berkembang termasuk Indonesia. Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya memuat norma-norma yang bersifat imperatif dan fakultatif guna memastikan bahwa kepentingan produksi tidak menindas hak kesejahteraan pekerja. Keberadaan hukum ini berfungsi sebagai instrumen distribusi kesejahteraan nasional melalui penetapan standar minimum kerja yang wajib dipatuhi oleh korporasi. Hakikat terdalam dari bidang hukum ini terletak pada upaya mewujudkan keadilan distributif yang menjamin kelangsungan hidup pekerja beserta keluarganya secara layak. Oleh karena itu pemahaman mengenai

¹ Sendjum H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2018), p. 27.

orientasi dasar ketenagakerjaan harus senantiasa diletakkan dalam kerangka perlindungan hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi negara.²

Dimensi yuridis normatif dari hukum ketenagakerjaan mencakup spektrum luas yang melibatkan otoritas publik dalam pengawasan pelaksanaan perjanjian kerja di lapangan. Konsepsi dasar hukum ini berfokus pada minimalisasi risiko eksploitasi yang sering terjadi akibat ketidakseimbangan struktur sosialekonomi antara pengusaha dan buruh. Negara hadir melalui regulasi ketenagakerjaan untuk membatasi kebebasan berkontrak yang absolut demi menjaga ketertiban sosial serta stabilitas ekonomi nasional. Hakikat ketenagakerjaan juga mencerminkan cita-cita kemanusiaan yang menghendaki adanya penghormatan terhadap hak atas pekerjaan yang layak bagi setiap warga negara. Pengabaian terhadap hakikat perlindungan ini akan memicu polarisasi ekonomi yang tajam serta menurunkan produktivitas sektor industri makro.³

Perspektif hukum sosiologis ketenagakerjaan dipandang sebagai refleksi dari dinamika pertarungan kepentingan antara kelas pekerja dan kelas pemilik kapital. Pengertian hukum ketenagakerjaan mencakup seluruh aturan tertulis maupun tidak tertulis yang membatasi kekuasaan absolut manajemen perusahaan dalam mengendalikan tenaga kerja. Hakikat keberadaan hukum ini adalah menyelaraskan pertumbuhan investasi ekonomi dengan peningkatan jaminan proteksi sosial bagi para buruh. Perlindungan hukum yang melekat pada hakikat ketenagakerjaan berfungsi sebagai benteng pertahanan bagi pekerja menghadapi dinamika pasar kerja yang semakin fleksibel. Keseimbangan ini krusial untuk dipelihara agar pembangunan ekonomi nasional dapat berjalan beriringan dengan keadilan sosial bagi seluruh rakyat.⁴

Konseptual hakikat hukum ketenagakerjaan senantiasa bergerak dinamis mengikuti arah kebijakan politik hukum penguasa dalam merespons tuntutan pasar bebas global. Pengertian ketenagakerjaan tidak boleh

² Husni, p. 31.

³ Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: Setara Press, 2018), p. 33.

⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Press, 2019), p. 35.

disempitkan hanya pada batas hubungan kontraktual keperdataan formal antara dua pihak yang bertransaksi. Hukum ketenagakerjaan mengemban misi suci untuk menegakkan keadilan sosial kemanusiaan dengan memberikan jaminan kepastian hukum bagi kelangsungan hidup para pekerja. Esensi dasar dari perlindungan hukum ketenagakerjaan adalah menempatkan pekerja sebagai subjek hukum mandiri yang memiliki hak eksistensial untuk berkembang. Keberhasilan implementasi hukum ini diukur dari kemampuannya mereduksi konflik industrial serta meningkatkan derajat kesejahteraan kelas pekerja secara berkelanjutan.⁵

2. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Sistem Hukum Indonesia

Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam tata hukum nasional memiliki karakter yang unik karena berada pada irisan antara hukum privat dan hukum publik. Sifat hukum ketenagakerjaan bermula dari hubungan keperdataan yang tertuang dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan kesepakatan sukarela. Negara kemudian melakukan intervensi dengan memasukkan norma-norma hukum publik guna melindungi kepentingan pekerja yang berada pada posisi tawar lebih lemah. Intervensi publik ini menciptakan pembatasan terhadap asas kebebasan berkontrak absolut yang biasanya mendominasi hukum privat murni. Konvergensi kedua ranah hukum ini menempatkan hukum ketenagakerjaan sebagai hukum fungsional yang mandiri dalam sistem hukum Indonesia.⁶

Sistem hukum Indonesia menempatkan hukum ketenagakerjaan sebagai perwujudan nyata dari konsep negara hukum kesejahteraan (welfare state) yang diamanatkan Undang-Undang Dasar 1945. Kedudukan yuridis bidang hukum ini sangat strategis karena langsung berkaitan dengan stabilitas sosial dan ketahanan ekonomi nasional secara makro. Kehadiran sanksi pidana dan administratif dalam regulasi ketenagakerjaan menegaskan karakter publik yang melekat erat pada bidang hukum ini. Institusi pengawasan

⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Cetakan Keenam* (Jakarta: Djambatan, 1988), p. 41.

⁶ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2019), p. 57.

ketenagakerjaan memiliki otoritas publik untuk memaksa kepatuhan para pelaku usaha terhadap standar hak pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedudukan hukum ketenagakerjaan melampaui batas hukum perdata konvensional demi melindungi kepentingan umum yang lebih besar.⁷

Penataan kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia sering kali mengalami benturan kepentingan politik hukum yang kompleks. Kodifikasi hukum ketenagakerjaan mencerminkan kompromi antara perlindungan hak pekerja dengan tuntutan kemudahan investasi yang diusung oleh pemerintah. Posisi ketenagakerjaan dalam konstelasi hukum nasional menjadi indikator utama keberpihakan negara terhadap keadilan sosial bagi masyarakat lemah. Perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui metode omnibus law memperlihatkan pergeseran paradigma kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam merespons dinamika perekonomian global. Fleksibilitas hukum yang dihasilkan dari perubahan tersebut memengaruhi tatanan perlindungan pekerja yang sudah mapan sebelumnya.⁸

Secara teoretis kedudukan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat dikategorikan sebagai bagian dari hukum ekonomi sosial yang berorientasi pada perlindungan rakyat. Hukum ketenagakerjaan melepaskan diri dari kungkungan hukum perdata barat yang individualistis dengan mengadopsi nilai-nilai kolektivisme gotong royong. Negara bertindak sebagai regulator sekaligus pengawas guna memastikan bahwa kapitalisme industri tidak menggilas hak-hak dasar buruh domestik. Kedudukan ini memberikan legitimasi bagi pengadilan hubungan industrial untuk memutus perkara berdasarkan keadilan substansial bukan sekadar keadilan formal kontraktual. Intervensi peradilan menjadi katup penyelamat bagi pencari keadilan di tengah ketimpangan relasi kuasa industrial.⁹

⁷ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi Ekonomi* (Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2010), p. 112.

⁸ Darmawan, N Singadimedja, and Darodjat.

⁹ Bagir Manan, *Dinamika Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia* (Yogyakarta: FH UII Press, 2019), p. 75.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan yang berada di antara ranah privat dan publik menimbulkan konsekuensi yuridis pada aspek penegakan hukum di lapangan. Penegakan hukum ketenagakerjaan melibatkan peran aktif penyidik pegawai negeri sipil bersinergi dengan aparat penegak hukum konvensional lainnya. Karakteristik campuran ini menuntut pemahaman komprehensif dari para praktisi hukum agar tidak terjebak dalam formalitas perdata saat menangani pelanggaran ketenagakerjaan. Eksistensi hukum ketenagakerjaan dalam sistem hukum nasional berfungsi menjaga integrasi sosial dengan meredam potensi konflik kelas di masyarakat. Penguatan kelembagaan pengawasan menjadi kunci utama agar kedudukan hukum ketenagakerjaan tetap berwibawa di hadapan para pemilik modal.¹⁰

Ditinjau dari perspektif hukum tata negara kedudukan hukum ketenagakerjaan berakar langsung pada pemenuhan hak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Negara berkewajiban menyusun politik hukum ketenagakerjaan yang mampu mengentaskan kemiskinan dan memperluas kesempatan kerja produktif bagi warga negara. Kedudukan strategis ini menuntut adanya harmonisasi antara kebijakan ketenagakerjaan pusat dengan implementasi regulasi di tingkat pemerintah daerah. Sinkronisasi regulasi vertikal dan horizontal diperlukan agar tidak terjadi tumpang tindih kewenangan yang merugikan kepastian hukum bagi pekerja. Perlindungan buruh di tingkat lokal sangat bergantung pada efektivitas pengawasan yang dijalankan oleh pemerintah daerah.¹¹

Evolusi posisi hukum ketenagakerjaan dalam sistem hukum nasional senantiasa mencerminkan dinamika hubungan tripartit antara pemerintah pengusaha dan serikat pekerja. Keberadaan serikat pekerja sebagai subjek hukum yang diakui negara memperkuat kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam memperjuangkan hak kolektif buruh. Hukum ketenagakerjaan tidak boleh dipandang secara parsial melainkan harus ditempatkan dalam kerangka

¹⁰ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), p. 143.

¹¹ Muhammad Salim, *Dasar-Dasar Hukum Tata Negara Indonesia* (Jakarta: Rajawali pers, 2021), p. 201.

besar pembangunan hukum nasional berkeadilan. Kehadiran undang-undang ketenagakerjaan yang responsif menjadi prasyarat mutlak bagi terciptanya iklim investasi yang sehat sekaligus manusiawi. Penegasan kedudukan hukum ini krusial untuk mencegah degradasi hak-hak pekerja di era disrupsi teknologi ekonomi digital.¹²

3. Asas, Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Asas hukum ketenagakerjaan di Indonesia berlandaskan pada asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral antara pemerintah pusat dan daerah. Asas ini menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus dilakukan secara menyeluruh terarah dan terintegrasi dengan pembangunan nasional lainnya. Implementasi asas keterpaduan menuntut penghapusan ego sektoral demi mewujudkan perlindungan tenaga kerja yang optimal di seluruh wilayah negara. Asas nondiskriminasi juga melandasi hukum ketenagakerjaan guna menjamin bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa membedakan suku ras agama maupun gender. Penerapan asas-asas mendasar ini memandu pembentukan serta pelaksanaan seluruh regulasi ketenagakerjaan agar tidak melenceng dari falsafah Pancasila.¹³

Tujuan hukum ketenagakerjaan dirumuskan secara eksplisit untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal serta manusiawi demi kesejahteraan bangsa. Penyelenggaraan ketenagakerjaan diarahkan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja yang sejalan dengan kebutuhan pembangunan nasional di berbagai sektor. Tujuan lainnya adalah memberikan perlindungan menyeluruh bagi tenaga kerja guna mewujudkan kesejahteraan lahir batin selama menjalankan roda perekonomian. Peningkatan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya merupakan indikator keberhasilan utama dari pencapaian tujuan hukum

¹² Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan* (Bandung: ALUMNI, 2018), p. 67.

¹³ Abdul Azis, Aan Handriani, and Herlina Basri, 'Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan', *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 10.1 (2019), 59–74 <<https://doi.org/10.32493/jdmhkdmmhk.v10i1.3175>>.

ketenagakerjaan secara substantif. Hukum hadir bukan untuk membatasi ruang gerak pelaku usaha melainkan mengarahkan agar pertumbuhan ekonomi mendatangkan kemakmuran bersama.¹⁴

Sifat hukum ketenagakerjaan memiliki dualisme karakter yang melekat secara inheren yakni bersifat imperatif atau memaksa sekaligus bersifat fakultatif atau melengkapi. Sifat imperatif tercermin dalam norma-norma hukum publik yang tidak dapat disimpangi oleh kesepakatan para pihak seperti ketentuan upah minimum dan jaminan sosial. Apabila pengusaha melanggar ketentuan yang bersifat memaksa ini maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan sanksi pidana dapat dijatuhkan. Sifat fakultatif memberikan ruang kebebasan bagi para pihak untuk memperjanjikan hak dan kewajiban secara spesifik sepanjang tidak bertentangan dengan standar minimum undang-undang. Karakteristik ganda ini berfungsi mempertahankan batas perlindungan kemanusiaan di tengah dinamika pasar kerja yang kompetitif.¹⁵

Keseimbangan antara asas tujuan dan sifat hukum ketenagakerjaan menjadi pilar utama dalam merumuskan kebijakan perlindungan tenaga kerja kontrak di daerah. Asas kepastian hukum menuntut agar setiap perubahan regulasi ketenagakerjaan tidak mereduksi hak-hak normatif yang telah dinikmati pekerja sebelumnya. Tujuan menciptakan lapangan kerja baru tidak boleh dicapai dengan cara mengabaikan sifat protektif hukum ketenagakerjaan yang bersifat imperatif. Penurunan standar proteksi melalui kelonggaran aturan klausul kontrak waktu tertentu berpotensi mencederai tujuan keadilan sosial yang dicita-citakan negara. Oleh sebab itu integrasi nilai-nilai filosofis asas ketenagakerjaan harus dikawal ketat dalam setiap produk hukum turunan regional.¹⁶

Praktiknya sifat memaksa dari hukum ketenagakerjaan sering kali mengalami pelemahan akibat lemahnya fungsi pengawasan dan penegakan

¹⁴ Naisyirah Ramadhani Tuasikal and Gunardi Lie, 'Peran Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menjamin Hak-Hak Dasar Pekerja Di Indonesia', *JLEB: Journal of Law Education and Business*, 4.1 (2026), 105–12.

¹⁵ Barda Nawawi Arief, *Masalah Penegakan Hukum Pidana Dan Kebijakan Hukum Pidana Dalam Penanggulangan Kejahatan* (Jakarta: Kencana, 2024), p. 88.

¹⁶ Manulang, p. 77.

hukum di tingkat daerah. Pengusaha memanfaatkan celah elastisitas sifat fakultatif untuk menekan biaya produksi melalui sistem pengupahan dan alih daya yang merugikan buruh. Asas keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja kerap kali menjadi jargon normatif tanpa realisasi konkret. Tujuan perlindungan ketenagakerjaan bergeser menjadi tujuan pemenuhan target efisiensi ekonomi makro demi menarik minat investor asing. Fenomena ini menunjukkan adanya ketegangan antara idealisme filosofis hukum ketenagakerjaan dengan pragmatisme ekonomi politik internasional.¹⁷

Asas kemitraan antara pekerja dan pengusaha merupakan salah satu prinsip strategis yang dikembangkan untuk mencapai tujuan kedamaian industrial berkelanjutan. Asas ini memosisikan kedua belah pihak sebagai mitra sejajar yang saling membutuhkan dalam proses produksi barang dan jasa nasional. Hubungan kerja tidak lagi dipandang sebagai relasi eksploitatif melainkan kolaborasi produktif yang didasarkan pada prinsip transparansi serta keadilan bersama. Sifat hukum yang protektif memfasilitasi jalannya kemitraan ini agar tidak terjadi penyalahgunaan keadaan oleh pihak yang dominan. Pencapaian tujuan kemitraan industrial yang harmonis berdampak positif pada penurunan angka perselisihan hubungan industrial di berbagai wilayah kota.¹⁸

Evaluasi terhadap asas tujuan dan sifat hukum ketenagakerjaan di era modern memerlukan reorientasi yang mendudukkan hak pekerja sebagai pilar utama pembangunan. Asas keberlanjutan menuntut agar pemanfaatan tenaga kerja hari ini tidak merusak kesejahteraan generasi pekerja di masa depan akibat eksploitasi berlebihan. Sifat hukum ketenagakerjaan yang memaksa harus ditegakkan tanpa pandang bulu terhadap segala bentuk penyelewengan hak-hak dasar buruh. Tujuan hukum ketenagakerjaan hanya akan tercapai apabila terdapat komitmen politik yang kuat dari pemerintah untuk

¹⁷ Asep Rudi Gunawan, Ade Maman Suherman, and Tri Setiady, 'Kepastian Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pkwt Yang Dipekerjakan Kembali Setelah 5 Tahun Masa Kontrak Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021', *Rawang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis*, 5.5 (2024), 1–19.

¹⁸ Payaman Siamnjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005), p. 63.

mengedepankan aspek perlindungan sosial manusia. Harmonisasi ketiga elemen hukum ini menjadi kunci utama kokohnya sistem hukum ketenagakerjaan nasional menghadapi badai globalisasi ekonomi.¹⁹

B. Para Pihak dan Hubungan Kerja dalam Ketenagakerjaan

1. Para Pihak dalam Hubungan Kerja (Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah/Disnaker)

Pekerja atau buruh merupakan subjek hukum utama dalam hubungan kerja yang menyediakan tenaga, waktu, dan keahliannya untuk menjalankan proses produksi di dalam suatu perusahaan. Kedudukan yuridis pekerja di dalam hukum ketenagakerjaan ditempatkan sebagai pihak yang berhak menerima perlindungan hukum secara represif dan preventif akibat adanya ketimpangan posisi tawar struktural di hadapan pemilik modal. Perlindungan terhadap pekerja kontrak di tingkat daerah seperti Kota Bandung menjadi sangat krusial mengingat kerentanan mereka terhadap pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu. Dinamika regulasi pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 secara signifikan memengaruhi stabilitas kerja dan kepastian pemenuhan hak-hak dasar buruh. Hakikat perlindungan buruh dalam kerangka hukum nasional diarahkan untuk memastikan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan serta mencegah eksploitasi di era pasar kerja yang fleksibel.²⁰

Pengusaha merupakan orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau bukan milik sendiri dengan tujuan memperoleh keuntungan ekonomi. Kedudukan pengusaha di dalam relasi industrial modern dibekali dengan hak prerogatif manajemen untuk mengatur jalannya perusahaan termasuk menentukan status kontraktual para pekerjanya. Kebebasan manajemen ini dibatasi oleh norma hukum ketenagakerjaan yang bersifat memaksa agar tidak merugikan

¹⁹ Ike Farida and Satya Arinanto, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2025), p. 147.

²⁰ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2024), p. 43.

kesejahteraan pekerja. Implementasi regulasi Cipta Kerja memberikan kelonggaran bagi pengusaha dalam menentukan jangka waktu kontrak kerja yang berpotensi memicu ketidakpastian kerja bagi buruh lokal. Akibatnya pengusaha dituntut untuk mengedepankan prinsip tanggung jawab sosial korporasi serta mematuhi koridor hukum baku demi menjaga keadilan distributif di lingkungan internal perusahaan.²¹

Pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan memegang peranan krusial sebagai regulator, fasilitator, sekaligus pengawas eksternal yang menjaga keseimbangan relasi antara pengusaha dan pekerja di daerah. Otoritas dinas ketenagakerjaan mencakup pengawasan kepatuhan perusahaan terhadap standar hukum minimum ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial di wilayah administrasi Kota Bandung. Pelaksanaan fungsi pengawasan ini sering kali menghadapi tantangan keterbatasan personil pengawas di lapangan jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang beroperasi. Dinamika regulasi Undang-Undang Cipta Kerja menuntut dinas ketenagakerjaan untuk bertindak lebih responsif dalam mendeteksi pelanggaran kontrak kerja waktu tertentu secara dini. Efektivitas peran dinas ketenagakerjaan menjadi tolok ukur utama keberhasilan negara dalam menegakkan hukum serta memberikan perlindungan nyata bagi warga negara yang bekerja.²²

Interaksi tripartit antara pekerja, pengusaha, dan dinas ketenagakerjaan membentuk sebuah ekosistem ketenagakerjaan daerah yang dinamis dan rentan terhadap benturan kepentingan ekonomi. Relasi ketiga pihak ini diatur oleh hukum untuk mencegah terjadinya dominasi sepihak oleh pemilik modal terhadap kelompok pekerja kelas bawah. Dinas ketenagakerjaan Kota Bandung memiliki kewenangan yuridis untuk memediasi konflik kontraktual dan menguji validitas perjanjian kerja waktu tertentu yang diajukan oleh perusahaan. Kebijakan deregulasi dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengubah peta interaksi tripartit dengan memperbesar ruang negosiasi

²¹ Husni, p. 67.

²² Wijayanti, p. 89.

bipartit yang sering kali menempatkan buruh pada posisi dilematis. Penguatan fungsi mediasi dan pengawasan pemerintah menjadi prasyarat mutlak agar kepastian hukum perlindungan buruh kontrak tetap terjaga dengan baik.²³

Serikat pekerja hadir sebagai perpanjangan tangan yang sah bagi para buruh untuk memperjuangkan hak-hak normatif mereka di hadapan manajemen perusahaan dan institusi pemerintah. Eksistensi kolektif serikat pekerja berfungsi sebagai instrumen penyeimbang kekuasaan di dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama guna menekan potensi kesewenang-wenangan pengusaha. Perlindungan terhadap hak buruh kontrak sering kali terabaikan dalam struktur serikat pekerja tradisional yang lebih terfokus pada kepentingan pekerja tetap atau permanen. Perubahan aturan ketenagakerjaan nasional memicu serikat pekerja di Kota Bandung untuk mereformulasi strategi advokasi hukum agar mampu menjangkau kelompok pekerja kontrak. Sinergi yang kuat antara serikat pekerja dengan pengawas ketenagakerjaan menjadi elemen penentu dalam mewujudkan kondisi kerja yang aman dan adil.²⁴

Manajemen perusahaan modern cenderung mengadopsi pola efisiensi biaya ketenagakerjaan dengan memperbanyak proporsi pekerja kontrak demi menjaga daya saing di pasar global. Kebijakan korporasi ini berdampak langsung pada penurunan tingkat kesejahteraan psikologis pekerja akibat dihantui oleh kecemasan pemutusan hubungan kerja. Peran dinas ketenagakerjaan setempat sangat dinantikan untuk mengintervensi kebijakan internal perusahaan yang menyimpang dari koridor perlindungan hukum normatif undang-undang. Penegakan sanksi administratif secara tegas oleh pemerintah daerah terhadap pengusaha nakal terbukti mampu meningkatkan derajat kepatuhan korporasi di sektor formal. Keseimbangan relasi ekonomi

²³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Pengesahan UU Cipta Kerja* (Jakarta: Rajawali Press), p. 105.

²⁴ Charles Daniel Leonard Pardede and Ina Heliany, 'Skema Dan Mekanisme PPHI Dalam Meningkatkan Efektivitas Hukum Ketenagakerjaan', *Iblam Law Reveiw*, 6.2 (2026), 2026.

dan perlindungan hukum harus tetap dipelihara demi stabilitas sosial kemasyarakatan di wilayah perkotaan.²⁵

Asosiasi pengusaha di tingkat daerah berperan aktif dalam menyosialisasikan penerapan aturan baru turunan Undang-Undang Cipta Kerja kepada seluruh pelaku usaha di sektor industri Kota Bandung. Pendekatan asosiasi ini bertujuan untuk menyelaraskan pemahaman mengenai fleksibilitas operasional perusahaan dengan batasan hukum yang ditentukan oleh negara. Konflik horizontal antara buruh kontrak dan pengusaha sering kali bersumber dari perbedaan interpretasi atas klausul kontrak yang disusun sepihak oleh manajemen. Pemerintah daerah wajib memosisikan diri secara netral namun tetap berorientasi pada perlindungan pihak yang lemah demi tegaknya keadilan sosial kemanusiaan. Pengawasan berkala terhadap administrasi pencatatan kontrak kerja menjadi instrumen hukum preventif yang sangat mendasar bagi dinas terkait.²⁶

Konstelasi hukum ketenagakerjaan nasional menuntut ketiga pihak dalam hubungan kerja untuk membangun komitmen bersama yang berorientasi pada keberlanjutan usaha dan kesejahteraan buruh. Pekerja berkewajiban memberikan produktivitas terbaik sementara pengusaha wajib menjamin pemenuhan hak normatif berupa upah layak serta jaminan sosial kesehatan kerja. Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung bertindak sebagai jangkar penegak hukum yang memastikan bahwa hak-hak normatif tersebut bukan sekadar janji di atas kertas perjanjian. Penerapan regulasi ketenagakerjaan yang inklusif pasca revisi undang-undang cipta kerja menjadi tantangan nyata bagi sistem birokrasi pengawasan di daerah. Kegagalan negara dalam mengontrol kepatuhan para pelaku usaha akan berujung pada meluasnya kemiskinan struktural di kalangan kelas pekerja perkotaan.²⁷

²⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), p. 177.

²⁶ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan* (Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI, 2020), p. 75.

²⁷ Abdul Hadi, 'Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap', *Jurnal Surya Kencana Satu*, 10.2 (2018), 49–61 (p. 77) <<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks/article>>.

2. Pengertian Hubungan Kerja dan Unsur-unsurnya (Pekerja, Upah dan Perintah)

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur pekerjaan menunjuk pada adanya tugas atau aktivitas fisik maupun mental yang wajib dilaksanakan oleh pekerja demi kepentingan bisnis milik pengusaha. Karakteristik pekerjaan ini bersifat personal sehingga tidak dapat dialihkan kepada pihak lain tanpa adanya persetujuan eksplisit dari pemberi kerja. Eksistensi unsur pekerjaan menegaskan batasan ruang lingkup operasional yang menjadi tanggung jawab buruh selama terikat dalam jalinan hukum hubungan kerja. Pengaturan mengenai jenis dan beban pekerjaan bagi buruh kontrak di Kota Bandung harus diselaraskan dengan standar kelayakan kemanusiaan yang dijamin undang-undang.²⁸

Unsur upah merupakan kontraprestasi finansial yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atas pelaksanaan tugas pekerjaan yang telah disepakati bersama. Pemenuhan unsur upah berfungsi sebagai instrumen utama pemenuhan kebutuhan hidup layak bagi pekerja beserta keluarganya sehari-hari. Penetapan upah bagi pekerja kontrak di Kota Bandung wajib merujuk pada ketentuan upah minimum kota yang ditetapkan resmi oleh pemerintah daerah setempat. Dinamika regulasi dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengubah formula perhitungan upah minimum yang sering kali dinilai merugikan posisi tawar buruh. Pelanggaran terhadap pembayaran upah yang di bawah standar minimum dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan ketenagakerjaan yang dapat dituntut secara hukum.²⁹

Unsur perintah mencerminkan adanya relasi subordinasi yuridis di mana pekerja berada di bawah kendali, arahan dan otoritas manajemen pengusaha untuk melakukan pekerjaan. Keberadaan unsur perintah inilah yang secara tegas membedakan hubungan kerja dengan hubungan hukum

²⁸ Soepomo, p. 82.

²⁹ Manulang, p. 88.

keperdataan lainnya seperti perjanjian kemitraan atau pemborongan pekerjaan. Otoritas memerintah yang dimiliki pengusaha mencakup penentuan waktu kerja, metode pelaksanaan tugas, serta penegakan disiplin kerja di lingkungan perusahaan. Penyalahgunaan unsur perintah oleh pengusaha sering kali mewujudkan dalam bentuk pemaksaan kerja lembur tanpa kompensasi layak bagi buruh kontraktual. Hukum ketenagakerjaan hadir untuk membatasi ruang lingkup perintah tersebut agar tidak melanggar hak asasi serta martabat pekerja manusia.³⁰

Konsepsi hukum mengenai hubungan kerja menuntut terpenuhinya ketiga unsur tersebut secara kumulatif agar suatu ikatan kerja dapat diakui sah secara yuridis oleh negara. Ketiadaan salah satu unsur seperti unsur upah atau unsur perintah akan mengubah kedudukan hukum para pihak menjadi hubungan kemitraan perdata biasa. Praktik manipulasi status hubungan kerja marak dilakukan oleh korporasi modern dengan kedok perjanjian kemitraan guna menghindari kewajiban pemenuhan hak normatif buruh. Fenomena penyamaran hubungan kerja ini menjadi tantangan berat bagi pengawas ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam menegakkan keadilan hukum. Penilaian terhadap keberadaan hubungan kerja wajib didasarkan pada fakta materiil di lapangan bukan sekadar dokumen formal yang ditandatangani.³¹

Ketentuan mengenai hubungan kerja bagi pekerja kontrak mengalami pergeseran struktural yang signifikan setelah berlakunya klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Fleksibilitas pasar kerja yang diusung oleh regulasi baru ini memengaruhi jaminan kepastian kerja buruh kontrak waktu tertentu di sektor industri manufaktur. Unsur pekerjaan yang bersifat tetap sering kali dimanipulasi menjadi pekerjaan tidak tetap melalui perpanjangan kontrak berkali-kali tanpa batas yang jelas. Kondisi ini memperlemah posisi tawar buruh dalam menuntut kenaikan upah layak yang

³⁰ Azis, Handriani, and Basri. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan," *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 10, no. 1 (2019), 64–70.

³¹ A Tenripadang Chairan, 'Analisis Yuridis Perlindungan Hukum', *Jurnal Hukum Diktum*, 9 (2011), 164–75 <<https://media.neliti.com/media/publications/285553-analisis-yuridis-perlindungan-hukum-terh-70cdd2c3.pdf>>.

sesuai dengan tingkat inflasi daerah Kota Bandung. Negara dituntut untuk memperketat pengawasan terhadap praktik eksploitatif ini demi menjaga keadilan sosial bagi seluruh rakyat.³²

Dimensi sosiologis dari hubungan kerja memperlihatkan bahwa unsur upah sering kali menjadi satu-satunya sumber penghidupan utama bagi kelas pekerja perkotaan. Ketergantungan ekonomi yang mutlak ini menempatkan buruh pada posisi pasrah menerima segala perintah manajemen perusahaan meskipun melanggar aturan normatif. Penegakan hukum terhadap pemenuhan unsur upah lembur bagi pekerja kontrak di Kota Bandung masih memerlukan perhatian serius dari aparat pemerintah daerah. Pelanggaran hak pengupahan tidak hanya merugikan buruh secara finansial melainkan juga menurunkan tingkat produktivitas industri secara makro dalam jangka panjang. Hukum harus berfungsi sebagai instrumen rekayasa sosial yang melindungi keseimbangan ekonomi dan keadilan bagi pihak buruh.³³

Subordinasi yang terkandung dalam unsur perintah menuntut adanya mekanisme kontrol internal perusahaan yang transparan dan tidak diskriminatif terhadap buruh kontrak. Pengusaha tidak dibenarkan mengeluarkan perintah kerja yang bertentangan dengan norma kesusilaan, keselamatan kerja, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelanggaran terhadap batas kewenangan memerintah ini memberikan hak bagi pekerja untuk mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial ke pengadilan terkait. Kota Bandung sebagai salah satu pusat industri kreatif dan manufaktur memerlukan pengawasan ketat terhadap tata kelola perintah kerja di lingkungan korporasi. Kepastian hukum dalam hubungan kerja menjadi fondasi penting bagi terciptanya iklim investasi yang sehat dan beradab.³⁴

Reformulasi unsur-unsur hubungan kerja di era digital menuntut adaptasi pemikiran hukum yang tidak lagi kaku melihat batasan ruang dan

³² Darmianto, Kurnia, and Munawar Fauzi.

³³ Satjipto Rahardjo, *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2019), p. 89.

³⁴ Mochtar Kusumaatmadja, *Hukum, Masyarakat, Dan Kebudayaan* (Bandung: Alumni, 2014), p. 95.

waktu kerja konvensional. Unsur perintah kini dapat disampaikan melalui media digital atau algoritma aplikasi yang mengaburkan batas hubungan kerja tradisional antara pengusaha dan pekerja kontrak. Kondisi ini memicu perdebatan yuridis mengenai jaminan perlindungan upah dan keselamatan kerja bagi buruh kontrak berbasis teknologi di daerah perkotaan. Dinas Ketenagakerjaan wajib meningkatkan kompetensi teknis aparat pengawasnya agar mampu melacak pelanggaran hubungan kerja berbasis digital tersebut. Penegasan hak buruh kontrak dalam skema kerja modern harus tetap mengacu pada esensi perlindungan kemanusiaan universal.³⁵

Esensi terdalem dari eksistensi hubungan kerja adalah terwujudnya jaminan kepastian hukum yang menempatkan buruh sebagai subjek hukum merdeka bukan perkakas ekonomi semata. Integrasi unsur pekerjaan, upah, dan perintah harus berjalan dalam koridor kemitraan yang setara dan berkeadilan bagi kedua belah pihak yang bersepakat. Pembatasan jangka waktu kontrak kerja dalam regulasi Cipta Kerja tidak boleh mengebiri hak buruh kontrak untuk mendapatkan upah yang adil dan perlindungan dari kesewenang-wenangan perintah. Kota Bandung dengan karakteristik ketenagakerjaan yang heterogen memerlukan implementasi kebijakan lokal yang mampu memperkuat jaminan pemenuhan unsur-unsur hubungan kerja ini. Keberhasilan pembangunan ekonomi daerah diukur dari sejauh mana hukum mampu mendistribusikan kesejahteraan secara merata kepada kelas pekerja.³⁶

3. Perjanjian Kerja Sebagai Dasar Hubungan Kerja

Perjanjian kerja merupakan pintu gerbang yuridis utama yang melahirkan hubungan kerja secara sah serta menetapkan hak dan kewajiban mengikat antara pekerja dengan pengusaha. Legalitas perjanjian kerja wajib memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang diselaraskan dengan norma

³⁵ Ni'matul Huda, *Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer Dan Tantangan Era Digital* (Jakarta: Rajawali Press, 2025), p. 143.

³⁶ Indah Sari, 'Peran Hubungan Industrial Dalam Mengurangi Konflik Tenaga Kerja', *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15.2 (2025), 295–308 <<https://doi.org/10.35968/mpu.v15i2.1472>>.

ketenagakerjaan nasional.³⁷ Karakteristik khusus perjanjian kerja terletak pada adanya pembatasan otonomi para pihak oleh intervensi hukum publik guna melindungi buruh dari eksploitasi klausul kontrak sepihak. Kontrak kerja yang dibuat secara tertulis memberikan jaminan kepastian hukum yang lebih kuat bagi buruh kontrak dalam menuntut hak normatifnya apabila terjadi wanprestasi di kemudian hari. Praktik di Kota Bandung memperlihatkan masih banyak perusahaan skala menengah kebawah yang mempekerjakan buruh kontrak hanya berdasarkan kesepakatan lisan yang rawan manipulasi.³⁸

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mendasari hubungan kerja buruh kontrak mengalami perubahan mendasar mengenai jangka waktu dan jenis pekerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.³⁹ Regulasi baru ini menghapus batasan maksimal jangka waktu kontrak tiga tahun yang sebelumnya diatur ketat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelonggaran aturan ini memberikan keleluasaan bagi pengusaha untuk memperpanjang masa kontrak buruh berdasarkan kesepakatan tanpa kewajiban mengangkat mereka menjadi pekerja tetap. Dampak sosiologis dari perubahan kebijakan kontrak ini adalah timbulnya kerentanan ekonomi berkepanjangan bagi kelas pekerja kontrak di wilayah perkotaan seperti Kota Bandung. Hukum kontrak kerja harus tetap diawasi secara ketat oleh dinas terkait agar tidak menyimpang dari asas keadilan kontraktual yang seimbang.⁴⁰

Asas kebebasan berkontrak yang melekat pada pembuatan perjanjian kerja sering kali tidak berjalan ideal akibat adanya ketimpangan relasi kuasa antara buruh kontrak dengan manajemen korporasi. Pekerja biasanya berada pada posisi pasrah menerima kontrak baku (adhesion contract) yang seluruh klausulnya telah dipersiapkan sepihak oleh bagian legal perusahaan tanpa ruang negosiasi. Ketentuan mengenai kompensasi pengakhiran kontrak kerja yang diperkenalkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja wajib dicantumkan

³⁷ 'Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)'.

³⁸ Leonard Pardede and Heliany.

³⁹ 'Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja'.

⁴⁰ Khakim, p. 73.

secara jelas sebagai hak normatif buruh kontrak. Kegagalan perusahaan dalam mencantumkan atau membayar uang kompensasi ini dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran hukum kontraktual yang dapat digugat ke ranah hukum. Pengawasan administrasi pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung menjadi instrumen krusial untuk meminimalisasi penyelundupan hukum oleh pengusaha.⁴¹

Konseptual perjanjian kerja berfungsi sebagai hukum yang mengikat kedua belah pihak layaknya undang-undang sebagaimana diatur dalam prinsip *pacta sunt servanda* hukum perdata. Keterikatan hukum ini menuntut kepatuhan sukarela dari pengusaha untuk memenuhi seluruh janji fasilitas kesejahteraan dan keselamatan kerja yang tertuang di dalam dokumen kontrak. Penyusunan klausul perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, serta peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Kontrak kerja yang memuat ketentuan di bawah standar minimum hukum publik secara otomatis batal demi hukum demi melindungi keselamatan hak pekerja. Penegakan integritas isi perjanjian kerja menjadi kunci utama bagi pencegahan timbulnya konflik industrial yang destruktif di tingkat daerah.⁴²

Keabsahan formil dan materiil dari dokumen perjanjian kerja waktu tertentu menjadi objek pemeriksaan utama dalam setiap sengketa hubungan industrial di pengadilan. Pengusaha memikul beban pembuktian yuridis untuk menunjukkan bahwa jenis pekerjaan yang dikontrakkan memang memenuhi kriteria pekerjaan tidak tetap menurut undang-undang. Manipulasi jenis pekerjaan tetap menjadi tidak tetap dalam dokumen perjanjian kerja berkonsekuensi hukum pada berubahnya status buruh kontrak menjadi pekerja tetap demi hukum. Praktik penegakan hukum ini menjadi benteng pertahanan terakhir bagi buruh kontrak di Kota Bandung dalam memperjuangkan kepastian kerja mereka. Harmonisasi antara asas kebebasan berkontrak dengan

⁴¹ wijayanti, p. 122.

⁴² Mariam Darus Badruzaman, *Hukum Perikatan Dalam Perspektif KUHPerdata Dan Hukum Kontrak Modern* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2019), p. 88.

fungsi perlindungan sosial hukum ketenagakerjaan wajib dikawal demi terciptanya tatanan ekonomi yang berkeadilan.⁴³

C. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak (PKWT) Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

1. Konsep dan Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan instrumen hukum keperdataan yang mengikat hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha untuk jangka waktu tertentu atau untuk selesainya suatu pekerjaan tertentu. Konsep dasar kesepakatan ini bertumpu pada kepastian durasi hubungan hukum yang telah disepakati sejak awal sebelum operasional pekerjaan dimulai di lingkungan perusahaan. Keberadaan hubungan kontraktual ini memberikan fleksibilitas bagi pelaku usaha dalam mengelola efisiensi tenaga kerja sesuai dinamika fluktuasi pasar ekonomi makro. Perlindungan terhadap keabsahan kesepakatan ini tetap dikontrol oleh intervensi norma hukum publik agar tidak mencederai martabat kemanusiaan buruh. Pengaturan formal mengenai jenis perjanjian ini menjadi batasan tegas yang membedakannya secara yuridis dari hubungan kerja permanen atau waktu tidak tertentu.⁴⁴

Doktrin hukum ketenagakerjaan memosisikan hubungan kerja kontraktual temporer sebagai pengecualian dari prinsip kepastian kerja yang melekat pada hubungan kerja tetap. Pengertian hubungan hukum ini menekankan pentingnya kesepakatan tertulis yang menegaskan hak serta kewajiban normatif para pihak secara transparan dan akuntabel. Karakteristik khusus dari kesepakatan ini menuntut pemenuhan syarat sah perjanjian perdata konvensional yang diselaraskan dengan standar minimum aturan ketenagakerjaan nasional. Fleksibilitas pasar kerja modern menuntut

⁴³ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar* (Yogyakarta: CAHAYA ATMA, 2013), p. 145.

⁴⁴ Anggitya Maharsi, 'Tinjauan Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Akibat Perusahaan Melakukan Penggabungan (Merger) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) Ditinjau Dari Aspek Kepastian Dan Keadilan Hukum' (Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2021) <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/203920?utm_source>.

pemaknaan ulang terhadap konsep perlindungan buruh agar tidak terjebak dalam eksploitasi terselubung korporasi. Penerapan konsep ini di kota industri seperti Kota Bandung memerlukan pengawasan administratif yang ketat dari dinas terkait guna mencegah penyalahgunaan keadaan.⁴⁵

Konsepsi yuridis mengenai kesepakatan kerja temporer ini menempatkan buruh pada posisi rentan terhadap risiko ketidakpastian pendapatan finansial jangka panjang. Keberadaan jaminan perlindungan dalam draf kontrak menjadi benteng hukum utama bagi buruh menghadapi potensi pemutusan hubungan sepihak sebelum masa kontrak berakhir. Pembentukan regulasi ini diarahkan untuk menyeimbangkan kepentingan investasi ekonomi nasional dengan pemenuhan hak-hak dasar kelas pekerja informal. Pemahaman mengenai orientasi dasar perlindungan kontraktual ini wajib dipahami secara komprehensif oleh pelaku usaha demi terciptanya kedamaian industrial berkelanjutan. Kegagalan memahami esensi dasar hubungan kontraktual ini berpotensi memicu meluasnya konflik horizontal antara buruh dan manajemen perusahaan.⁴⁶

Aspek formalitas penulisan draf kontrak menuntut penggunaan bahasa yang jelas serta tidak mengandung klausul multitafsir yang merugikan posisi buruh kontrak. Unsur kesepakatan sukarela di antara para pihak tetap menjadi pilar utama keabsahan ikatan hukum hubungan kerja ini di mata negara. Konstruksi hukum perlindungan buruh dalam sistem regulasi nasional menuntut adanya keterlibatan aktif otoritas publik untuk melakukan pengawasan berkala di lapangan. Hubungan kerja kontraktual ini tidak boleh dimanfaatkan sebagai alat pengusaha untuk menghindari pemenuhan hak pesangon buruh tetap yang diwajibkan undang-undang. Keseimbangan antara fleksibilitas manajemen perusahaan dan jaminan sosial pekerja menjadi indikator utama keberhasilan penegakan keadilan sosial.⁴⁷

⁴⁵ Muhammad Aqil Fatahillah and Andi Tenri Padang, 'Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah* ..., 2 (2021), 402–13 <<https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/siyasatuna/article/view/22744>>.

⁴⁶ Husni, p. 95.

⁴⁷ Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Pengesahan UU Cipta Kerja*, p. 120.

Eksistensi hubungan hukum temporer ini dalam perkembangan pasar kerja global mencerminkan pergeseran paradigma hukum perdata yang semakin pragmatis dan dinamis. Pengertian kesepakatan kerja waktu tertentu harus diletakkan dalam kerangka perlindungan hak asasi manusia yang dijamin kokoh oleh konstitusi negara. Kota Bandung dengan heterogenitas industri manufaktur dan kreatif membutuhkan implementasi kebijakan lokal yang mampu memperkuat kepastian hukum buruh kontrak. Perlindungan hukum normatif yang tertuang dalam lembar kontrak wajib diimplementasikan secara nyata bukan sekadar formalitas administratif belaka. Penegasan konsep perlindungan yang inklusif menjadi kunci utama meminimalisasi kemiskinan struktural di kalangan kelas pekerja perkotaan.⁴⁸

2. Pembatasan Jenis Pekerjaan dan Jangka Waktu PKWT Sebelum dan Sesudah UU Cipta Kerja

Pengaturan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dikontrakkan dalam regulasi ketenagakerjaan sebelum berlakunya undang-undang cipta kerja dibatasi secara ketat pada pekerjaan yang sekali selesai. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melarang keras penggunaan buruh kontrak untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap, rutin, dan terus-menerus di perusahaan. Pembatasan ini bertujuan untuk melindungi buruh dari praktik eksploitasi kontrak berkepanjangan tanpa adanya kepastian status menjadi pekerja permanen. Jangka waktu kontrak maksimal ditetapkan selama tiga tahun mencakup kontrak awal dua tahun dan perpanjangan maksimal satu tahun saja. Regulasi lama ini memosisikan hubungan kerja temporer sebagai instrumen alternatif yang dikontrol ketat oleh negara demi perlindungan buruh.⁴⁹

Pergeseran mendasar terjadi setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengadopsi konsep fleksibilitas pasar kerja untuk

⁴⁸ Surya Wahyu Sedewo, Andika Wijaya, and Rizki Setyobowo Sangalang, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di PHK Pada Masa Perjanjian Kerja Berlangsung (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk)', *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5.4 (2025), 4746–58 <<https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/20766>>.

⁴⁹ Soepomo, p. 99.

menarik investasi asing. Regulasi baru ini mengubah filosofi pembatasan dengan menyerahkan penentuan jangka waktu kontrak kepada kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian. Batasan durasi maksimal hubungan kerja kontraktual diperlonggar menjadi paling lama lima tahun berdasarkan aturan turunan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kelonggaran ini memberikan ruang gerak yang sangat luas bagi manajemen korporasi untuk merancang efisiensi operasional jangka panjang. Dampak langsung dari kebijakan ini adalah meningkatnya kerentanan posisi tawar buruh akibat hilangnya jaminan kepastian kerja permanen.⁵⁰

Kriteria jenis pekerjaan tertentu yang dapat diperjanjikan dengan skema temporer pasca reformasi regulasi mengalami perluasan makna yang cukup signifikan di lapangan. Pengusaha kini dapat menerapkan sistem kontrak untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan uji coba, atau pekerjaan yang sifatnya musiman. Perubahan ini mengaburkan batas pemisah antara pekerjaan inti (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non-core business*) dalam operasional industri sehari-hari. Korporasi memanfaatkan celah hukum ini untuk mengalihkan beban risiko bisnis kepada buruh kontrak melalui skema perpanjangan berkali-kali. Pengawasan intensif dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung sangat dibutuhkan untuk menguji validitas sifat pekerjaan yang dikontrakkan tersebut.⁵¹

Dinamika perubahan jangka waktu kontrak ini menimbulkan kekhawatiran meluasnya fenomena komodifikasi tenaga kerja di berbagai sektor industri perkotaan. Buruh kontrak menghadapi kenyataan pahit berupa ancaman pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon konvensional setiap kali masa kontrak mereka berakhir. Penghapusan batasan rigid dalam undang-undang lama dinilai sebagai langkah mundur dalam upaya penegakan keadilan sosial bagi rakyat. Negara berdalih bahwa perluasan jangka waktu ini diimbangi dengan kewajiban pemberian uang kompensasi pada setiap akhir

⁵⁰ Rudi Gunawan, Maman Suherman, and Setiady.

⁵¹ Yulia Rahmawati, Suryaningsi, and Novita Majid, 'Penerapan Prinsip Keadilan Sosial Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Di Pertambangan Batubara Samarinda', *Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum*, 3.1 (2024), 51–62.

masa kontrak. Realitasnya formulasi kompensasi tersebut belum mampu menandingi nilai ekonomis jaminan kepastian kerja yang dimiliki pekerja tetap.

Praktik perpanjangan kontrak kerja di wilayah industri Kota Bandung sering kali diwarnai oleh penyelundupan hukum yang merugikan buruh lokal. Manajemen perusahaan menggunakan modus jeda waktu singkat antar kontrak untuk menghindari akumulasi masa kerja yang diwajibkan oleh aturan perundang-undangan. Perubahan regulasi cipta kerja yang memperbolehkan perpanjangan hingga batas total lima tahun memperpanjang masa kecemasan psikologis pekerja. Buruh terpaksa menerima klausul perpanjangan tersebut karena keterbatasan lapangan kerja alternatif yang tersedia di pasar kerja domestik. Penguatan fungsi deteksi dini pelanggaran durasi kontrak menjadi tugas mendesak bagi aparat pengawas ketenagakerjaan daerah.⁵²

Analisis komparatif regulasi memperlihatkan bahwa undang-undang cipta kerja memberikan diskresi penuh kepada pengusaha dalam menentukan target selesainya suatu pekerjaan. Ketentuan ini rawan disalahgunakan untuk mengontrak buruh pada jenis pekerjaan yang sebenarnya bersifat rutin dan terus-menerus secara esensial. Pembatasan jenis pekerjaan berdasarkan sifat proyek ekonomi makro menuntut adanya transparansi data operational dari pihak manajemen perusahaan. Dinas ketenagakerjaan setempat wajib memiliki basis data yang akurat mengenai klasifikasi jenis usaha dan status pekerja di wilayahnya. Ketidakjelasan batasan operasional ini akan memicu maraknya sengketa klasifikasi hubungan kerja di pengadilan hubungan industrial.⁵³

Fleksibilitas jangka waktu kontrak yang ditawarkan oleh undang-undang baru ini di satu sisi meningkatkan efisiensi biaya operasional perusahaan manufaktur. Sisi lainnya kebijakan deregulasi ini mengorbankan hak atas kepastian penghidupan yang layak bagi keberlanjutan masa depan keluarga pekerja. Asas keseimbangan hukum kontraktual terganggu akibat

⁵² Pramita, p. 77.

⁵³ Reza Yuditya Rachmat Putra, 'Hak Cuti Tahunan Pada Pekerja Dengan Pkwt (Pekerja Kontrak)', *Jurnal Utomo*, 3.2 (2019), 17–25.

dominasi kehendak sepihak pemilik modal dalam menentukan durasi ikatan hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan nasional harus mampu berfungsi sebagai alat pengendali sosial yang membatasi keserakahan orientasi pasar bebas. Sinkronisasi kebijakan pusat dan daerah diperlukan agar substansi perlindungan jenis pekerjaan tidak tereduksi di tingkat praktis.⁵⁴

Ketentuan pembatasan jenis pekerjaan bagi tenaga kerja asing yang menggunakan skema kontrak juga mengalami penyesuaian regulasi pasca berlakunya undang-undang baru. Pelonggaran izin kerja bagi tenaga kerja asing memicu persaingan pasar kerja yang semakin ketat bagi buruh kontrak domestik. Pemerintah daerah dituntut untuk merumuskan kebijakan perlindungan tenaga kerja lokal yang komprehensif tanpa melanggar koridor hukum nasional. Pengawasan terhadap durasi kontrak tenaga kerja asing menjadi krusial guna memastikan terjadinya transfer keahlian kepada pekerja lokal. Ketegasan penegakan aturan pembatasan ini mencerminkan kedaulatan hukum ekonomi suatu negara di mata internasional.⁵⁵

Ditinjau dari perspektif kepastian hukum perubahan rumusan pasal mengenai batas waktu perpanjangan kontrak menciptakan ketidakpastian interpretasi yuridis di kalangan praktisi hukum. Sebagian penafsir menilai bahwa setelah mencapai batas lima tahun kontrak kerja demi hukum harus berubah status menjadi hubungan kerja tetap. Pandangan lain menyatakan bahwa pengusaha dapat membuat kontrak baru dengan objek pekerjaan yang dimodifikasi secara formalitas dokumen. Celah penafsiran ini dimanfaatkan korporasi untuk memelihara status kontrak abadi bagi para pekerjanya di sektor

⁵⁴ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 'Sepanjang Tahun 2024, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Riau Melalui Bidang Hubungan Industrial (HI) Berhasil Menangani 502 Kasus Perselisihan Antara Pekerja Dan Perusahaan', *Disnakertrans Provinsi Riau*, 2024 <https://disnakertrans.riau.go.id/konten/berita/detail/sepanjang-tahun-2024-dinas-tenaga-kerja-dan-transmigrasi-disnakertrans-provinsi-riau-melalui-bidang-hubungan-industrial-hi-berhasil-menangani-502-kasus-perselisihan-antara-pekerja-dan-perusahaan?utm_so> [accessed 3 September 2025].

⁵⁵ Parlin Dony Sipayung, Sardjana Orba Manullang, and Hendrik Ruben Gelong, *Hukum Ketenagakerjaan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022), p. 103.

jasa dan ritel. Peradilan hubungan industrial memegang peran kunci untuk melahirkan yurisprudensi yang konsisten berpihak pada keadilan substansial.⁵⁶

Reorientasi politik hukum ketenagakerjaan nasional pasca undang-undang cipta kerja menuntut reformasi total pada sistem pengawasan ketenagakerjaan di tingkat daerah. Pembatasan jenis pekerjaan dan jangka waktu kontrak tidak akan bermakna tanpa adanya tindakan hukum yang tegas terhadap perusahaan pelanggar. Kota Bandung sebagai sentra pertumbuhan ekonomi Jawa Barat harus memelopori penegakan kepatuhan pembatasan kontrak ini secara transparan. Perlindungan buruh kontrak wajib diposisikan sebagai investasi sosial jangka panjang demi menjaga stabilitas keamanan dan produktivitas daerah. Keadilan kontraktual hanya dapat dicapai apabila negara hadir secara berwibawa menyeimbangkan kepentingan ekonomi dan kemanusiaan.⁵⁷

3. Hak-Hak Pekerja Kontrak (Perlindungan Upah, Jaminan Sosial, dan Hak atas Uang Kompensasi PKWT)

Perlindungan upah bagi pekerja kontrak merupakan hak normatif paling mendasar yang dijamin oleh negara melalui instrumen penetapan upah minimum kabupaten atau kota. Pengusaha dilarang keras membayar upah buruh kontrak di bawah standar minimum yang telah ditetapkan secara resmi oleh gubernur setiap tahunnya. Formulasi perhitungan upah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menekankan pada variabel inflasi dan pertumbuhan ekonomi daerah setempat.⁵⁸ Realitas di lapangan menunjukkan bahwa pekerja kontrak sering kali menerima upah bersih yang dipotong secara sepihak dengan dalih biaya administrasi. Penegakan hukum pengupahan wajib dijalankan secara konsisten guna menjamin terpenuhinya hak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁵⁹

⁵⁶ Sudikno Mertokusumo, p. 133.

⁵⁷ Satya Arinanto and Ninuk Triyanti, *Memahami Hukum Dari Konstruksi Sampai Implementasi* (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2009), p. 71.

⁵⁸ 'Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja'.

⁵⁹ Leonard Pardede and Heliany.

Hak atas jaminan sosial bagi buruh kontrak mencakup kepesertaan wajib dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Perusahaan memikul kewajiban hukum untuk mendaftarkan dan membayar iuran jaminan sosial tersebut secara berkala kepada lembaga penyelenggara resmi. Kelalaian perusahaan dalam memenuhi kewajiban jaminan sosial ini dikategorikan sebagai pelanggaran hukum serius yang diancam sanksi administratif hingga pencabutan izin usaha. Jaminan sosial berfungsi sebagai jaring pengaman ekonomi bagi buruh kontrak yang menghadapi risiko sosial ekonomi selama masa ikatan kerja berlangsung. Kota Bandung memerlukan pengawasan ketat terhadap kepatuhan korporasi sektor industri kreatif dalam mendaftarkan pekerja temporer mereka.⁶⁰

Uang kompensasi pada akhir masa kontrak merupakan hak baru yang diperkenalkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja sebagai bentuk perlindungan finansial bagi buruh kontrak. Kewajiban pembayaran uang kompensasi ini berlaku bagi perusahaan apabila hubungan kerja kontraktual telah berlangsung minimal satu bulan secara terus-menerus. Formulasi perhitungan uang kompensasi didasarkan pada masa kerja yang telah ditempuh pekerja dengan asas proporsionalitas yang adil. Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk memberikan bekal ekonomi bagi buruh yang kehilangan pekerjaan akibat berakhirnya masa kontrak kerja. Pengusaha yang tidak membayar uang kompensasi ini dapat dituntut membayar denda serta dijatuhi sanksi oleh otoritas ketenagakerjaan daerah.⁶¹

Implementasi hak uang kompensasi di lingkungan industri Kota Bandung masih menghadapi resistensi terselubung dari kalangan pelaku usaha skala menengah. Pengusaha sering kali menyalahi ketentuan ini dengan cara memutus kontrak beberapa hari sebelum masa kerja genap satu tahun demi mengurangi nominal bayaran. Praktik manipulasi administrasi ini mencederai asas itikad baik yang melandasi pembuatan perjanjian kerja bersama antara

⁶⁰ Lili Ilah Solihah and Fenny Fatriani, 'Peran Serikat Pekerja Dalam Penegakkan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Jurnal Ilmu Hukum*, 3.1 (2025), 45–56.

⁶¹ Hasaziduhu Moho, 'Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan', 2022, 1.2 (2022), 117–26 (p. 39).

buruh dan manajemen. Otoritas pengawas ketenagakerjaan wajib bertindak proaktif melakukan audit dokumen keuangan korporasi yang terindikasi melakukan pelanggaran hak kompensasi. Perlindungan hak finansial ini sangat krusial untuk menjaga daya beli kelas pekerja di tengah himpitan inflasi perkotaan.⁶²

Jaminan upah kerja lembur bagi pekerja kontrak juga sering kali diabaikan oleh manajemen perusahaan dengan alasan efisiensi anggaran operational produksi. Pekerja terpaksa melakukan kerja lembur melebihi batas waktu legal tanpa mendapatkan kompensasi finansial yang sesuai dengan ketentuan undang-undang. Ketimpangan relasi kuasa memaksa buruh menerima perlakuan tersebut demi menghindari risiko tidak diperpanjangnya kontrak kerja pada periode berikutnya. Hukum ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap jam kerja ekstra wajib dihargai dengan upah lembur yang dihitung secara akurat berdasarkan formula baku. Pembatasan waktu kerja lembur juga harus dihormati demi menjaga kesehatan fisik dan keselamatan kerja buruh di lapangan.⁶³

Hak atas cuti tahunan dan hak istirahat mingguan bagi pekerja kontrak wajib diberikan secara setara tanpa membedakan status dengan pekerja permanen. Perusahaan sering kali memangkas hak cuti buruh kontrak dengan dalih bahwa durasi kerja mereka yang singkat tidak memenuhi kualifikasi kepantasan. Pelanggaran hak istirahat ini berdampak buruk pada tingkat kelelahan kerja yang memicu naiknya angka kecelakaan kerja di sektor manufaktur. Perlindungan hukum ketenagakerjaan hadir untuk memastikan bahwa aspek kesehatan reproduksi pekerja perempuan kontrak tetap dijamin secara penuh oleh manajemen. Korporasi wajib memfasilitasi hak cuti

⁶² Mustika Prabaningrum Kusumawati, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh', *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 12.1 (2024), 216–25 <<https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.1>>.

⁶³ Ahmad Irfan Zulianto and Rosalinda Alsina Latmahina, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Memperoleh Upah Dibawah Upah Minimum', *Jurnal Penelitian Hukum*, 3.05 (2023), 1–11.

melahirkan dan cuti haid tanpa adanya pengurangan upah bulanan yang berhak diterima.⁶⁴

Perlindungan upah saat perusahaan mengalami pailit atau likuidasi menempatkan hak buruh kontrak sebagai kreditor preferen yang wajib didahulukan pembayarannya. Aturan hukum ketenagakerjaan nasional memberikan kedudukan istimewa bagi upah pekerja di atas hak tagih pemegang hak tanggungan perbankan. Ketentuan perlindungan ini sering kali mandek pada tingkat eksekusi akibat aset perusahaan yang telah habis diagunkan sebelumnya. Buruh kontrak menjadi pihak yang paling dirugikan karena tidak memiliki jaminan perlindungan pesangon yang kuat seperti pekerja tetap. Pemerintah daerah wajib memediasi percepatan pemenuhan hak upah buruh yang tertinggal dalam proses kepailitan korporasi lokal.⁶⁵

Akses buruh kontrak terhadap fasilitas kesejahteraan karyawan seperti tunjangan hari raya keagamaan wajib dipenuhi secara penuh sesuai proporsi masa kerja. Praktik diskriminasi pemberian tunjangan hari raya antara pekerja tetap dan pekerja kontrak masih menjadi komoditas pelanggaran tahunan yang marak terjadi. Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung mendirikan posko pengaduan khusus guna mengantisipasi maraknya pelanggaran hak keagamaan ini menjelang hari raya. Ketegasan sanksi berupa denda finansial bagi perusahaan yang terlambat membayar tunjangan terbukti efektif meningkatkan kepatuhan manajemen. Pemenuhan hak keagamaan ini merupakan perwujudan dari nilai kemanusiaan dan keadilan sosial yang berdasar pada Pancasila.⁶⁶

Sistem pengawasan ketenagakerjaan berbasis digital diperlukan untuk memantau kepatuhan perusahaan dalam menyetorkan iuran jaminan kehilangan pekerjaan bagi buruh kontrak. Program jaminan kehilangan pekerjaan merupakan bantalan sosial baru yang dirancang negara untuk memfasilitasi pelatihan kerja dan pemberian uang tunai berkala. Efektivitas

⁶⁴ Dwi Tya and Andrew Shandy, 'Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan Di Pt. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Jurnal Unilak*, 2.13 (2024), 88–99 (p. 99).

⁶⁵ Yuditya Rachmat Putra, p. 117.

⁶⁶ Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*, p. 157.

jaminan ini sangat bergantung pada validitas data pendaftaran kepesertaan yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan sejak awal kontrak. Banyak buruh kontrak di Kota Bandung tidak dapat mencairkan hak jaminan ini karena kelalaian administrasi pelaporan oleh korporasi. Integrasi data birokrasi ketenagakerjaan menjadi solusi mendasar untuk mengatasi kemacetan klaim hak jaminan sosial buruh.⁶⁷

Keseimbangan antara produktivitas kerja yang dituntut pengusaha dan hak kesejahteraan yang diterima buruh kontrak menjadi kunci utama stabilitas ekonomi makro. Penurunan standar pemenuhan hak finansial buruh akan berdampak langsung pada penurunan daya beli masyarakat yang memperlambat perputaran ekonomi daerah. Hukum harus memosisikan perlindungan upah pekerja sebagai bagian tidak terpisahkan dari strategi penanggulangan kemiskinan ekstrem nasional. Pengusaha dituntut untuk mengubah pola pikir eksploitatif menjadi pola kemitraan yang menempatkan buruh sebagai aset berharga kemajuan perusahaan. Kepastian pemenuhan hak-hak normatif ini melahirkan dedikasi kerja yang optimal dari kalangan kelas pekerja domestik.⁶⁸

4. Konsekuensi Hukum Pelanggaran Ketentuan PKWT (Kapan PKWT demi hukum berubah menjadi PKWTT/Tetap)

Konsepsi hukum ketenagakerjaan Indonesia menetapkan sanksi yuridis yang tegas berupa perubahan status hubungan kerja kontrak menjadi hubungan kerja tetap apabila terjadi pelanggaran aturan baku. Perubahan status ini dikenal dengan istilah beralih demi hukum (*van rechtswege*) sebagai bentuk proteksi negara terhadap penyelundupan hukum oleh pengusaha. Pelanggaran utama yang memicu konsekuensi hukum ini adalah pembuatan kontrak kerja untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan rutin sehari-hari. Pengusaha tidak dapat berlindung di balik asas kebebasan berkontrak apabila terbukti memanipulasi sifat materiil dari objek pekerjaan yang diperjanjikan. Peralihan

⁶⁷ Farida and Arinanto, p. 177.

⁶⁸ Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara Dan Pilar-Pilar Demokrasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), p. 155.

status ini memberikan jaminan kepastian kerja serta hak atas pesangon penuh bagi buruh yang bersangkutan.⁶⁹

Ketentuan mengenai administrasi pencatatan draf kontrak di Dinas Ketenagakerjaan juga menjadi instrumen penentu keabsahan status hubungan kerja kontrak temporer. Perusahaan yang lalai mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu dalam batas waktu yang ditentukan undang-undang terancam sanksi peralihan status pekerjaanya. Pengaturan dalam regulasi cipta kerja menegaskan bahwa formalitas pencatatan berfungsi sebagai alat kontrol publik terhadap kepatuhan korporasi di daerah. Praktik kelalaian pencatatan marak ditemukan pada sektor industri manufaktur berskala menengah di wilayah operasional Kota Bandung. Kelalaian ini memberikan hak yuridis bagi buruh untuk menuntut pengakuan sebagai pekerja permanen melalui jalur peradilan hubungan industrial.⁷⁰

Pelanggaran terhadap ketentuan jangka waktu maksimal perpanjangan kontrak yang melebihi batas total lima tahun secara otomatis membatalkan validitas kesepakatan temporer tersebut. Hubungan kerja di antara para pihak secara yuridis langsung diklasifikasikan sebagai hubungan kerja waktu tidak tertentu sejak saat terjadinya pelanggaran durasi. Konsekuensi hukum ini bersifat imperatif dan tidak dapat dianulir oleh kesepakatan baru yang dibuat secara sepihak di bawah tekanan manajemen. Pengusaha memikul beban pembuktian untuk menunjukkan bahwa perhitungan masa kerja buruh telah dilakukan sesuai koridor hukum perundang-undangan. Ketegasan sanksi peralihan status ini dirancang untuk mencegah terciptanya praktik kontrak seumur hidup yang menindas kesejahteraan buruh.⁷¹

Dimensi penegakan hukum mengenai perubahan status hubungan kerja menuntut adanya putusan penetapan resmi dari pegawai pengawas ketenagakerjaan daerah. Nota pemeriksaan yang dikeluarkan oleh pengawas

⁶⁹ Ajeng Komariah, 'Perlindungan Hukum Pekerja PKWTT Terhadap Tindakan PHP Sepihak Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023', *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 10.4 (2026), 23–33.

⁷⁰ Tri Wahyu Adi, *Hukum Dan Kontrak Bisnis* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021), p. 89.

⁷¹ Husni, p. 199.

memiliki kekuatan hukum mengikat yang wajib dipatuhi oleh manajemen perusahaan yang melakukan pelanggaran. Pengusaha yang membangkang terhadap nota penetapan tersebut dapat digugat oleh pekerja ke Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan putusan eksekusi. Hambatan birokrasi dan keterbatasan jumlah pengawas di Kota Bandung sering kali memperlambat proses keluarnya nota penetapan peralihan status ini. Kondisi ini merugikan buruh kontrak yang berada dalam ketidakpastian status hukum dan jaminan pendapatan keuangan sehari-hari.⁷²

Penyelundupan hukum berupa pembuatan kontrak kerja secara lisan untuk hubungan kerja temporer berkonsekuensi hukum pada tidak diakuinya skema kontrak tersebut oleh negara. Aturan hukum menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu wajib dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang baku dan dipahami. Ketiadaan dokumen fisik kontrak secara otomatis memosisikan hubungan kerja tersebut sebagai hubungan kerja permanen sejak hari pertama buruh mulai bekerja. Pengusaha sering kali mengabaikan aspek formil ini pada penerimaan buruh harian lepas di sektor industri konstruksi perkotaan. Perlindungan hak buruh harian wajib dikawal melalui penegasan sanksi peralihan status demi tegaknya keadilan kontraktual yang seimbang.⁷³

Yurisprudensi Mahkamah Agung secara konsisten memperkuat perlindungan buruh kontrak dengan mengesahkan perubahan status menjadi pekerja tetap apabila pengusaha terbukti melakukan wanprestasi berkali-kali. Putusan hakim menjadi benteng pertahanan terakhir bagi buruh yang menghadapi kesewenang-wenangan interpretasi pasal ketenagakerjaan oleh legal korporasi. Kota Bandung memerlukan standarisasi pemahaman aparat penegak hukum setempat mengenai dinamika peralihan status pasca undang-undang cipta kerja. Kepastian hukum peradilan menjadi elemen krusial untuk menekan angka pelanggaran kontrak yang dilakukan oleh pelaku usaha

⁷² Ngabidin Nurcahyo, 'Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia', *Jurnal Cakrawala Hukum*, 2.24 (2021), 69–78 <<https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781.Abstrak>>.

⁷³ Manulang, p. 188.

berskala besar. Keadilan hukum harus diletakkan pada pemenuhan hak substansial buruh sebagai pihak ekonomi yang lemah dalam struktur produksi.⁷⁴

Konsekuensi finansial dari perubahan status hubungan kerja menjadi pekerja tetap memaksa perusahaan untuk mengalokasikan anggaran pesangon dan penghargaan masa kerja. Beban finansial ini sering kali dihindari oleh pengusaha dengan cara melakukan intimidasi agar buruh bersedia menandatangani kontrak baru yang cacat hukum. Serikat pekerja memegang peranan penting dalam mendampingi buruh kontrak untuk menolak intimidasi manajemen dan memperjuangkan hak peralihan status mereka. Advokasi hukum yang terstruktur terbukti mampu meningkatkan posisi tawar buruh menghadapi strategi hukum penasihat hukum perusahaan di pengadilan. Negara wajib menjamin keselamatan dan hak perlindungan hukum bagi buruh yang menuntut keadilan hak kontraktualnya.⁷⁵

Analisis sosiologis menunjukkan bahwa ketakutan akan kehilangan pekerjaan membuat banyak buruh kontrak enggan melaporkan pelanggaran jangka waktu kontrak kepada dinas terkait. Fenomena ini dimanfaatkan oleh manajemen perusahaan untuk terus melestarikan sistem kerja kontrak ilegal yang menguntungkan efisiensi finansial sepihak. Pemerintah daerah wajib merumuskan sistem pelaporan pelanggaran ketenagakerjaan yang aman, rahasia, dan responsif terhadap aduan buruh kontrak. Penegakan sanksi peralihan status secara acak melalui inspeksi mendadak ke perusahaan manufaktur mampu memberikan efek jera bagi pelaku usaha. Keberibawaan hukum ketenagakerjaan nasional dipertaruhkan pada efektivitas pelaksanaan sanksi imperatif ini di tingkat daerah.⁷⁶

Esensi dari sanksi perubahan status hubungan kerja kontrak menjadi permanen adalah memulihkan keseimbangan keadilan distributif yang dirusak

⁷⁴ Sudikno Mertokusumo, p. 254.

⁷⁵ Ahmad Ali, *Perubahan Masyarakat, Perubahan Hukum Dan Penemuan Hukum Oleh Hakim* (Ujung Pandang: Lembaga Penerbit Unhas, 1988), p. 76.

⁷⁶ Yosephine Marcella and Komang Pradnyana Sudibya, 'Peran Organisasi Serikat Pekerja/Buruh Dalam Pembangunan Perekonomian Indonesia', *Jurnal Hukum*, 2.3 (2024), 1–15.

oleh keserakahan pasar. Negara melalui perangkat hukum ketenagakerjaan tidak boleh membiarkan buruh terjebak dalam lingkaran ketidakpastian kerja yang menurunkan derajat kesejahteraan sosial bangsa. Pengaturan konsekuensi hukum dalam regulasi cipta kerja harus diinterpretasikan searah dengan semangat perlindungan tenaga kerja yang diamanatkan konstitusi. Kota Bandung dengan segala potensi ekonominya wajib memimpin penegakan kepatuhan aturan peralihan status buruh kontrak ini demi stabilitas sosial berkelanjutan. Terwujudnya kepastian status kerja melahirkan iklim ketenagakerjaan yang sehat, manusiawi, dan beradab bagi seluruh elemen bangsa.⁷⁷

D. Peran dan Kewenangan Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan Hukum Pekerja (Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung)

1. Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan (Pengawasan preventif dan represif terhadap pelaksanaan kontrak kerja)

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pilar utama penyembuhan distorsi relasi kuasa yang terjadi antara buruh kontrak dengan manajemen perusahaan di tingkat daerah. Fungsi pengawasan yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung memiliki kedudukan hukum publik yang strategis dalam mengawal kepatuhan para pelaku usaha. Otoritas pengawas ketenagakerjaan dibekali kewenangan yuridis untuk memasuki tempat kerja guna melakukan pemeriksaan menyeluruh terhadap seluruh dokumen administrasi hubungan kerja. Penegakan hukum ketenagakerjaan di tingkat lokal menjadi tolok ukur utama kehadiran negara dalam memberikan perlindungan bagi warga negaranya yang rentan. Dinamika regulasi pasca pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menuntut dinas terkait untuk memperketat validasi materiil dari setiap lembar perjanjian kerja. Pelaksanaan

⁷⁷ Christian Lady Matindas, 'Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003', *Lex Privatum*, VI.3 (2018), 149–57.

fungsi pengawasan ini diarahkan untuk mencegah meluasnya praktik komodifikasi tenaga kerja lokal yang merugikan masa depan buruh.⁷⁸

Pengawasan preventif diformulasikan sebagai langkah pencegahan dini yang bersifat edukatif non-yustisial guna meminimalkan potensi pelanggaran klausul kontrak kerja. Aparat pengawas ketenagakerjaan secara aktif melakukan sosialisasi baku mengenai standar minimum pemenuhan hak pekerja kontrak kepada asosiasi pengusaha daerah. Pelaksanaan pengawasan preventif ini mewajibkan seluruh perusahaan untuk mencatatkan dokumen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara tertulis ke dinas terkait. Langkah administratif ini berfungsi sebagai instrumen kontrol publik awal dalam menyaring keberadaan klausul kontrak baku yang dinilai eksploitatif. Karakteristik heterogen industri kreatif dan manufaktur di Kota Bandung membutuhkan pendekatan preventif yang terstruktur agar kepatuhan hukum menjadi kesadaran korporasi. Ketiadaan pengawasan awal yang ketat akan membuka celah bagi pengusaha untuk menyelundupkan jenis pekerjaan tetap ke dalam skema kontrak.⁷⁹

Pengawasan represif diaktifkan sebagai tindakan hukum yustisial penegakan sanksi terhadap perusahaan yang terbukti secara nyata melanggar ketentuan kontrak kerja. Otoritas pengawas ketenagakerjaan berwenang mengeluarkan nota pemeriksaan pertama hingga nota penetapan resmi yang memuat perintah pemulihan hak buruh. Pelanggaran durasi kontrak yang melebihi batas maksimal lima tahun menjadi objek utama penindakan represif di sektor industri formal Kota Bandung. Tindakan tegas berupa rekomendasi pencabutan izin usaha dapat diajukan kepada pemerintah daerah apabila korporasi mengabaikan nota penetapan pengawas. Penegakan hukum represif ini menjadi benteng pertahanan terakhir bagi buruh kontrak yang menghadapi kesewenang-wenangan pemutusan hubungan kerja. Hukum harus menampakkan taringnya secara adil tanpa terpengaruh oleh kekuatan kapital pemilik modal yang mendominasi perekonomian daerah.⁸⁰

⁷⁸ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat* (Surabaya: Airlangga Press, 2002), p. 57.

⁷⁹ Sedewo, Wijaya, and Sangalang.

⁸⁰ wijayanti, p. 288.

Efektivitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di tingkat praktis sering kali terhambat oleh keterbatasan kronis jumlah personil pengawas lapangan. Rasio antara jumlah aparat pengawas Dinas Tenaga Kerja dengan total perusahaan yang beroperasi di wilayah Kota Bandung sangat tidak seimbang. Kondisi ketimpangan struktural ini diperparah oleh keterbatasan alokasi anggaran operasional pengawasan yang disediakan oleh pemerintah daerah setempat. Akibatnya banyak kasus pelanggaran hak upah dan jaminan sosial pekerja kontrak yang luput dari deteksi penegakan hukum aparat. Negara dituntut untuk segera melakukan reformasi birokrasi dan restrukturisasi kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan guna memperkuat jaminan proteksi buruh. Penguatan kapasitas personil pengawas menjadi kebutuhan mendesak di tengah masifnya perluasan fleksibilitas pasar kerja modern saat ini.⁸¹

Sistem pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk bertransformasi ke arah digitalisasi pelayanan guna mempercepat respons pengaduan dari kalangan kelas pekerja. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung memerlukan aplikasi pelaporan yang aman dan rahasia agar buruh kontrak berani menyuarakan pelanggaran manajemen. Data pencatatan kontrak kerja yang terintegrasi secara digital memudahkan pengawas dalam melacak masa berlaku dan perpanjangan kontrak kerja. Korporasi nakal yang memanipulasi administrasi kontrak akan lebih mudah terdeteksi melalui sinkronisasi data BPJS Ketenagakerjaan dengan basis data dinas. Pemanfaatan teknologi ini memangkas mata rantai birokrasi konvensional yang cenderung lambat dalam merespons konflik industrial di perkotaan. Kedaulatan hukum ketenagakerjaan di era disrupsi digital sangat ditentukan oleh kesiapan infrastruktur teknologi pengawasan pemerintah daerah.⁸²

Nota penetapan yang dikeluarkan oleh pengawas ketenagakerjaan memiliki kekuatan eksekutorial yang setara dengan putusan lembaga peradilan pranata publik. Dokumen yuridis ini memuat kewajiban imperatif pengusaha untuk mengubah status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap demi tegaknya

⁸¹ Ilah Solihah and Fatriani.

⁸² Dwi Maulandari, Musfianawati, and Alkahfi Setiawan.

keadilan hukum. Pembangkangan terhadap nota penetapan tersebut dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran hukum pidana ketenagakerjaan yang dapat diproses lebih lanjut. Praktik penegakan hukum di Kota Bandung memperlihatkan adanya resistensi penasihat hukum perusahaan yang mencoba menggugat nota pengawas ke pengadilan tata usaha. Konsistensi penegak hukum dalam mempertahankan validitas nota pemeriksaan menjadi kunci utama perlindungan hak substantif kaum buruh lemah. Keseimbangan relasi industrial hanya akan tercipta apabila wibawa nota penetapan pemerintah dihormati sepenuhnya oleh pelaku usaha.⁸³

Sinergi tripartit yang kokoh antara pengawas ketenagakerjaan serikat pekerja dan manajemen perusahaan merupakan prasyarat mutlak kedamaian industrial berkelanjutan. Serikat pekerja berfungsi sebagai mata dan telinga eksternal yang memasok data awal pelanggaran kontrak kepada aparat pengawas dinas. Transparansi manajemen korporasi dalam membuka dokumen operational perusahaan menjadi elemen krusial bagi kelancaran proses investigasi lapangan. Penegakan hukum ketenagakerjaan tidak boleh dipandang sebagai beban yang menghambat investasi melainkan sebagai instrumen penjaga stabilitas daerah. Kota Bandung wajib memelopori pembentukan forum koordinasi berkala guna meminimalkan friksi interpretasi pasal-pasal baru undang-undang cipta kerja. Pendekatan kolaboratif ini terbukti efektif menurunkan tensi konflik horizontal antara buruh kontrak dengan pemilik perusahaan.⁸⁴

Analisis sosiologis hukum menunjukkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan wajib diarahkan pada perlindungan kelompok pekerja rentan seperti buruh perempuan kontrak. Pekerja perempuan sering kali menghadapi diskriminasi pemenuhan hak cuti melahirkan serta jaminan keselamatan kerja

⁸³ I Ketut Sania, 'Perkembangan Dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan : Tinjauan Terhadap Dinamika Regulasi Dan Hak-Hak Pekerja', *Indonesian Journal of Law and Justice*, 2.3 (2025), 1–10 <<https://doi.org/https://doi.org/10.47134/ijlj.v2i3.3656>>.

⁸⁴ Desi Wilda Rizki Amelia, Nur Arifudin, and Ziana Walidah, 'Kewajiban Perusahaan Membayar Pesangon Sebagai Bentuk Memenuhi Hak Karyawan Jika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Di PT Duta Tambang Rekayasa)', *Jurnal Relasi Publik*, 2.2 (2024), 95–100 <<https://doi.org/10.59581/jrp-widyakarya.v2i2.3129>>.

di lingkungan pabrik. Otoritas pengawas ketenagakerjaan harus melakukan inspeksi mendadak secara berkala guna memastikan tidak adanya pemotongan upah berkala. Perlindungan hukum normatif yang diamanatkan konstitusi negara tidak boleh dikorbankan demi mengejar target efisiensi ekonomi korporasi global. Komitmen politik yang kuat dari kepala daerah menjadi motor penggerak utama tegaknya fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang mandiri.⁸⁵

2. Peran Disnaker dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Khususnya perselisihan hak atau perselisihan PHK pekerja kontrak melalui mekanisme Mediasi/Konsiliasi)

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat daerah memosisikan Dinas Tenaga Kerja sebagai mediator utama yang netral dan berwibawa. Peran ini diaktifkan ketika perundingan bipartit antara buruh kontrak dengan manajemen perusahaan menemui jalan buntu yang tidak terselesaikan. Fokus penanganan perkara diarahkan pada perselisihan hak normatif dan perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak sebelum masa kontrak berakhir. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung menyediakan pranata mediasi sebagai mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang cepat dan murah. Kehadiran mediator pemerintah bertujuan untuk mereduksi beban perkara peradilan sekaligus memberikan keadilan yang proporsional bagi para pihak. Otoritas ini didasarkan pada mandat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diselaraskan aturan baru.⁸⁶

Mekanisme mediasi ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang mediator instansi pemerintah yang memiliki sertifikasi keahlian khusus di bidang hukum industrial. Mediator bertindak aktif memfasilitasi dialog konstruktif

⁸⁵ Azis, Handriani, and Basri. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan," *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 10, no. 1 (2019), 64–70.

⁸⁶ Irene Puteri A. S. Sinaga, Felicia Jacinta Ivanka Anter, and Vivi Anjelika, 'Kedudukan Hukum Kontrak Baku Dalam Perlindungan Konsumen Di Indonesia', *Al-Zayn : Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3.2 (2025), 248–59 <<https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.61104/alz.v3i2.994>>.

mendengarkan argumen hukum serta menganalisis bukti tertulis yang diajukan kedua belah pihak. Kasus pemutusan hubungan kerja buruh kontrak di Kota Bandung sering kali dipicu oleh perbedaan tafsir mengenai sisa upah kontrak. Peran mediasi diarahkan untuk melahirkan kesepakatan damai yang dituangkan dalam dokumen formal Perjanjian Bersama yang ditandatangani bersama. Perjanjian bersama tersebut memiliki kekuatan hukum mengikat layaknya akta perdamaian yang wajib didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial setempat. Kegagalan mencapai kesepakatan dalam ruang mediasi akan memaksa mediator untuk mengeluarkan produk hukum tertulis berupa Anjuran.⁸⁷

Anjuran mediator merupakan rumusan rekomendasi tertulis yang memuat solusi penyelesaian sengketa berdasarkan pertimbangan hukum dan rasa keadilan. Dokumen anjuran ini wajib dikeluarkan oleh mediator Dinas Tenaga Kerja apabila salah satu pihak menolak berdamai selama proses mediasi. Para pihak diberikan tenggat waktu legal selama sepuluh hari kerja untuk memberikan jawaban tertulis menerima atau menolak anjuran. Penolakan terhadap isi anjuran menjadi prasyarat formil mutlak bagi pekerja untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Lembar anjuran berfungsi sebagai dokumen bukti primer yang menggambarkan kronologi dan substansi konflik di hadapan majelis hakim. Kualitas penalaran hukum mediator dalam menyusun anjuran sangat memengaruhi arah putusan keadilan bagi buruh kontrak perkotaan.⁸⁸

Konsiliasi hubungan industrial menjadi instrumen alternatif penyelesaian sengketa pilihan yang melibatkan peran konsiliator swasta eksternal yang terdaftar resmi. Karakteristik konsiliasi menekankan pada kesepakatan tertulis para pihak untuk menunjuk figur penengah di luar struktur birokrasi dinas ketenagakerjaan. Ruang lingkup kewenangan konsiliator

⁸⁷ Ahmad Zairudin, 'Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan', *Legal Studies Journal*, 2.1 (2022) <<https://doi.org/10.33650/lcj.v2i1.3469>>.

⁸⁸ Muhammad Hafi Ramadhan Ramadhan and Noor Hafidah, 'Penerapan Asas Keadilan Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial Di Indonesia', *Jurnal Multidisiplin Inovatif*, 8.7 (2024), 734–59 <<https://sejurnal.com/pub/index.php/jmi/article/view/3846/4428>>.

terbatas pada penanganan perselisihan kepentingan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan serikat pekerja. Praktik di Kota Bandung memperlihatkan bahwa mekanisme konsiliasi masih jarang dipilih oleh buruh kontrak karena keterbatasan informasi. Sebagian besar pencari keadilan lebih memercayai jalur mediasi konvensional yang disediakan gratis oleh negara melalui dinas terkait. Sosialisasi mengenai fleksibilitas instrumen konsiliasi perlu ditingkatkan guna mengurangi penumpukan perkara hubungan industrial di tingkat lokal.⁸⁹

Ketimpangan posisi tawar finansial antara buruh kontrak dan pengusaha sering kali memengaruhi objektivitas jalannya perundingan di ruang mediasi. Pengusaha memanfaatkan kelemahan ekonomi buruh dengan menawarkan nominal kompensasi perdamaian yang berada jauh di bawah standar undang-undang. Mediator dituntut memiliki integritas moral yang kokoh agar tidak berpihak atau tergiur oleh intervensi kepentingan kapital manajemen perusahaan. Perlindungan hukum terhadap hak normatif buruh kontrak pasca undang-undang cipta kerja harus menjadi kompas utama mediator dalam bertindak. Peran aktif dinas ketenagakerjaan daerah sangat dibutuhkan untuk mengawal agar perdamaian yang tercipta tidak mengebiri hak esensial buruh. Keadilan sosial hanya dapat terwujud apabila proses mediasi berjalan dalam koridor kesetaraan hukum yang seimbang.⁹⁰

Hambatan teknis administrasi berupa keterlambatan pemanggilan para pihak sering kali memperpanjang durasi penyelesaian sengketa di dinas ketenagakerjaan. Batas waktu penyelesaian mediasi selama tiga puluh hari kerja sebagaimana diatur undang-undang sering kali terlampaui karena ketidakhadiran pengusaha. Buruh kontrak di Kota Bandung menanggung kerugian waktu dan kepastian pendapatan selama proses hukum yang berlarut-larut ini berjalan. Dinas Tenaga Kerja wajib mengoptimalkan penerapan sistem

⁸⁹ Maswandi, 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial', *Jurnal Administrasi Publik*, 5.1 (2017), 36–42.

⁹⁰ Bryan Alexander Basri and Rasji, 'Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Pasca Perpu Cipta Kerja (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1345 K/Pdt.Sus-Phi/2022)', *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9.1 (2024), 167–86 <<https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/14732/9449>>.

pemanggilan elektronik guna memangkas hambatan geografis dan birokrasi penyerahan dokumen. Ketegasan mediator dalam menjatuhkan putusan anjuran meskipun tanpa kehadiran pihak pengusaha terbukti mampu mempercepat kepastian hukum. Efisiensi birokrasi ini menjadi kunci utama bagi pemulihan hak-hak finansial pekerja kontrak yang terkatung-katung.⁹¹

Evolusi peran Dinas Tenaga Kerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diselaraskan dengan semangat menegakkan hak asasi manusia. Penanganan sengketa hak buruh kontrak tidak boleh dipandang sebagai komoditas bisnis melainkan kewajiban moral negara melindungi rakyatnya. Harmonisasi regulasi pusat dan daerah menjadi fondasi utama kokohnya sistem peradilan hubungan industrial yang beradab dan terpercaya. Kota Bandung dengan heterogenitas permasalahan ketenagakerjaan harus memelopori standarisasi mediasi yang responsif gender dan inklusif. Keberhasilan mediasi diukur dari kemampuan melahirkan solusi keadilan distributif yang menjamin kelangsungan usaha sekaligus kesejahteraan buruh kontrak. Penegasan peran perlindungan ini mengukuhkan eksistensi hukum ketenagakerjaan nasional sebagai instrumen rekayasa sosial yang menyejahterakan bangsa.⁹²

E. Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Disnaker Kota Bandung

1. Pelaksanaan Pengawasan dan Pencatatan PKWT oleh Disnaker Kota Bandung berdasarkan UU Cipta Kerja

Pelaksanaan pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu merupakan langkah administratif wajib yang berfungsi sebagai pintu masuk pengawasan publik terhadap pemenuhan hak pekerja kontrak di Kota Bandung. Otoritas Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung mengemban mandat yuridis untuk

⁹¹ Adisa Nur Awaliyah and Rini Irianri Sundary, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Pekerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja', *Bandung Conference Series: Law Studies*, 4.1 (2024), 321–28 <<https://doi.org/10.29313/bcsls.v4i1.9844>>.

⁹² Sari.

memastikan bahwa setiap draf kontrak yang didaftarkan oleh pelaku usaha telah memenuhi standar normatif undang-undang. Proses pencatatan ini secara teknis bergeser ke arah digitalisasi pasca berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai regulasi turunan klaster ketenagakerjaan. Peralihan sistem dari manual ke digital dirancang untuk mempermudah pemantauan masa berlaku ikatan kerja kontraktual di tingkat regional. Validasi dokumen secara berkala oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan menjadi sangat krusial guna menguji kesesuaian sifat pekerjaan dengan klausa tertulis. Ketiadaan pencatatan yang tertib akan membuka ruang penyelundupan hukum oleh korporasi yang ingin melepaskan diri dari kewajiban jaminan pesangon permanen.⁹³

Pengawasan lapangan yang dijalankan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung pasca pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menghadapi tantangan adaptasi instrumen pemeriksaan yang dinamis.⁹⁴ Pegawai pengawas dibekali otoritas administratif untuk mencocokkan realitas operasional di area produksi dengan data formulir draf kontrak yang tercatat resmi. Pemeriksaan preventif difokuskan pada pemenuhan syarat substantif mengenai jenis pekerjaan yang diperbolehkan menggunakan skema kontrak waktu tertentu. Perusahaan manufaktur dan sektor retail berskala besar menjadi prioritas utama inspeksi berkala karena memiliki serapan tenaga kerja kontrak yang tinggi. Penegakan hukum yang konsisten pada tahap administratif pencatatan terbukti mampu menekan timbulnya manipulasi masa kerja buruh di daerah perkotaan. Keadilan kontraktual hanya dapat diwujudkan secara nyata apabila aparaturnya pemerintah daerah memiliki komitmen kuat menegakkan aturan publik tersebut.⁹⁵

Sistem pelaporan berkala mengenai administrasi ketenagakerjaan yang diwajibkan kepada korporasi menjadi instrumen pelengkap bagi efektivitas pengawasan Dinas Tenaga Kerja. Korporasi diwajibkan menyerahkan data

⁹³ Aryanti Agripina Winata and Gunardi Lie, 'Efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Dan Perlindungan Bagi Pekerja', 2026, p. 119.

⁹⁴ 'Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja'.

⁹⁵ Lia rahmawati, 'Good Governance Dan Hubungan Antara Hukum Dan Kekuasaan', *Jurnal Administrasi Publik*, 10 (2019), 89.

berkala mengenai jumlah pekerja kontrak beserta rincian kompensasi finansial yang telah disepakati bersama. Kebijakan deregulasi dalam undang-undang cipta kerja menuntut pengawas ketenagakerjaan untuk bertindak lebih jeli dalam mengendus potensi penyimpangan durasi kontrak. Kota Bandung sebagai salah satu pusat pertumbuhan industri kreatif memerlukan mekanisme kontrol yang fleksibel namun tetap protektif terhadap buruh. Sinkronisasi data antara bagian pencatatan dan unit penindakan sengketa menjadi prasyarat penting kelancaran penegakan sanksi di lapangan. Kelalaian administrasi pelaporan oleh pengusaha harus direspons dengan surat peringatan resmi hingga pengenaan sanksi denda administratif secara tegas.⁹⁶

Dinamika pengawasan represif diaktifkan secara mandiri apabila ditemukan bukti materiil terjadinya pelanggaran ketentuan perpanjangan jangka waktu ikatan kerja. Pegawai pengawas ketenagakerjaan Kota Bandung memiliki kewenangan menerbitkan nota pemeriksaan tertulis yang berisi perintah perbaikan tata kelola hubungan kerja. Pelanggaran terhadap batas maksimal lima tahun durasi kontrak kumulatif menjadi fokus utama intervensi hukum aparat pengawas daerah. Hambatan birokrasi dan resistensi manajemen korporasi sering kali memperlambat efektivitas eksekusi nota pemeriksaan yang telah dikeluarkan tersebut. Kondisi ini menuntut penguatan kompetensi teknis yustisial dari para personil pengawas agar mampu memenangkan argumentasi hukum di pengadilan. Perlindungan hak buruh kontrak tidak boleh tersandera oleh formalitas hukum perdata yang cenderung menguntungkan pihak pemilik modal besar.⁹⁷

Transformasi birokrasi pengawasan ketenagakerjaan menuntut adanya keterlibatan aktif dari elemen serikat pekerja sebagai penyedia informasi awal di lapangan. Serikat pekerja berfungsi sebagai instrumen kontrol sosial yang mendeteksi keberadaan kontrak kerja lisan yang rawan manipulasi hak normatif. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung wajib membuka ruang komunikasi tripartit yang inklusif guna memetakan sebaran kerentanan buruh kontrak

⁹⁶ Husni, p. 190.

⁹⁷ Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Pengesahan UU Cipta Kerja*, p. 138.

formal. Pengawasan yang hanya mengandalkan laporan pasif dari buruh yang bermasalah terbukti kurang efektif mendongkrak kepatuhan pelaku usaha secara makro. Inspeksi mendadak berbasis skala prioritas kerawanan industri menjadi strategi preventif yang lebih menjanjikan hasil penegakan hukum optimal. Jaminan kepastian kerja bagi kelas pekerja domestik menjadi taruhan utama dari kredibilitas institusi pengawasan perburuhan daerah.⁹⁸

Nota penetapan peralihan status hubungan kerja merupakan produk hukum pengawasan tertinggi yang memiliki konsekuensi perubahan status buruh menjadi permanen. Dokumen yuridis ini dikeluarkan resmi oleh kepala dinas ketenagakerjaan setelah melalui rangkaian pemeriksaan materiil yang mendalam dan komprehensif. Perusahaan di Kota Bandung yang terbukti memperkerjakan buruh kontrak pada jenis pekerjaan inti wajib mematuhi penetapan peralihan status tersebut. Pembangkangan korporasi terhadap isi nota penetapan memberikan hak bagi pekerja untuk mengajukan tuntutan eksekusi paksa melalui lembaga peradilan. Penegasan sanksi peralihan status ini dirancang negara sebagai instrumen pengendali agar kapitalisme industri tidak menggilas hak kemanusiaan. Konsistensi penegakan wibawa nota penetapan menjadi indikator utama keberhasilan perlindungan buruh di tingkat praktis operasional.⁹⁹

Evaluasi komprehensif terhadap kinerja unit pencatatan menunjukkan diperlukannya integrasi sistem informasi ketenagakerjaan daerah dengan kementerian pusat secara terpadu. Digitalisasi pencatatan draf kontrak kerja waktu tertentu harus mampu menyajikan data historis masa kerja buruh secara akurat dan transparan. Langkah pembaruan teknologi ini mempermudah pelacakan terhadap modus pemutusan kontrak sesaat sebelum genap satu tahun masa kerja yang merugikan. Pemerintah daerah Kota Bandung berkewajiban mengalokasikan anggaran memadai demi menunjang modernisasi sarana prasarana penegakan hukum ketenagakerjaan. Perlindungan buruh kontrak wajib diposisikan sebagai investasi sosial jangka panjang yang menjamin

⁹⁸ J. Simanjuntak, p. 223.

⁹⁹ Sudikno Mertokusumo, p. 233.

stabilitas keamanan serta produktivitas wilayah industri. Keseimbangan ekonomi dan kemanusiaan akan terwujud apabila fungsi pengawasan administrasi negara berjalan secara berwibawa tanpa intervensi.¹⁰⁰

2. Tipologi Kasus/Pelanggaran Hak Pekerja Kontrak yang Sering Masuk ke Disnaker Kota Bandung

Tipologi pelanggaran hak pekerja kontrak didominasi oleh kasus penahanan upah berkala dan ketidaksesuaian nilai bayaran dengan standar minimum kota. Manajemen perusahaan sering kali menggunakan dalih efisiensi operasional akibat fluktuasi pasar ekonomi global untuk memotong hak finansial buruh kontrak. Kasus-kasus ini masuk ke meja pengaduan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam bentuk perselisihan hak normatif keberadaan. Buruh kontrak berada dalam posisi dilematis karena ancaman pemutusan hubungan sepihak membayangi apabila mereka melayangkan protes formal ke manajemen. Penegakan aturan pengupahan wajib dikawal ketat oleh mediator pemerintah daerah guna menjamin terpenuhinya standar hidup layak bagi kemanusiaan. Ketiadaan ketegasan penindakan sengketa pengupahan akan memicu meluasnya kemiskinan struktural di kalangan buruh urban perkotaan.¹⁰¹

Kasus pemutusan hubungan kerja sepihak sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian yang tertuang di dalam dokumen kontrak menjadi tipologi pelanggaran kedua terbesar. Pengusaha sering kali mengakhiri ikatan hubungan kerja tanpa kewajiban membayar sisa upah bulan berjalan yang menjadi hak sah pekerja kontrak. Praktik pelanggaran kontraktual ini marak ditemukan pada sektor industri jasa perhotelan dan pusat perbelanjaan modern di Kota Bandung. Aturan hukum ketenagakerjaan menegaskan bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja secara sepihak wajib memberikan ganti rugi sebesar upah hingga kontrak selesai. Realitasnya korporasi menggunakan ketidakpahaman buruh mengenai pasal ganti rugi ini untuk menekan pengeluaran kompensasi perusahaan secara ilegal. Mediasi instansi ketenagakerjaan menjadi saluran

¹⁰⁰ Huda, p. 120.

¹⁰¹ Manulang, p. 59.

hukum utama bagi buruh dalam memperjuangkan hak finansial ganti rugi tersebut.¹⁰²

Manipulasi hak atas uang kompensasi akhir masa kontrak merupakan tren tipologi pelanggaran baru yang marak pasca pengesahan regulasi cipta kerja. Perusahaan mensiasati kewajiban hukum pembayaran kompensasi dengan cara membuat masa jeda kontrak yang memutus akumulasi masa kerja riil buruh. Modus operandi ini merugikan buruh kontrak yang telah mendedikasikan waktu dan tenaganya selama bertahun-tahun di lingkungan perusahaan. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung mencatat lonjakan pengaduan sengketa uang kompensasi ini terutama menjelang siklus akhir tahun anggaran operational. Pengawas ketenagakerjaan wajib melakukan audit materiil terhadap pola mutasi dan pembaruan kontrak yang diterbitkan oleh manajemen personalia korporasi. Ketegasan sanksi administratif menjadi kunci penting untuk memberikan efek jera bagi pelaku usaha yang mempraktikkan manipulasi.¹⁰³

Diskriminasi pemenuhan hak jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan menjadi tipologi pelanggaran laten yang terus berulang di sektor industri non-formal. Banyak pelaku usaha menengah di Kota Bandung yang enggan mendaftarkan pekerja kontrak mereka ke dalam program jaminan hari tua dan pensiun. Alasan klasik yang digunakan manajemen adalah durasi kerja temporer buruh tidak sebanding dengan beban iuran bulanan perusahaan. Pengabaian jaminan sosial ini menempatkan buruh kontrak pada situasi rentan terhadap risiko kecelakaan kerja tanpa adanya perlindungan finansial. Hukum ketenagakerjaan nasional secara eksplisit menyatakan bahwa hak jaminan sosial bersifat imperatif wajib bagi seluruh kategori tenaga kerja. Penegakan sanksi administratif berupa pembekuan izin operasional bisnis terbukti efektif memaksa kepatuhan korporasi yang membangkang aturan.¹⁰⁴

¹⁰² Khakim, p. 247.

¹⁰³ wijayanti, p. 181.

¹⁰⁴ Angga Kusuma, p. 147.

Tipologi pelanggaran terakhir berkaitan dengan pemaksaan jam kerja lembur melebihi batas legal tanpa adanya kompensasi upah lembur yang layak. Buruh kontrak di sektor industri tekstil dan garmen Kota Bandung sering kali dipaksa menyelesaikan target produksi tanpa dihargai jam ekstra kerjanya. Ketakutan akan pemutusan kontrak sepihak memaksa buruh menerima perlakuan eksploitatif tersebut secara pasrah dalam waktu yang lama. Otoritas pengawas ketenagakerjaan daerah wajib memperbanyak frekuensi inspeksi malam guna mendeteksi langsung praktik pemaksaan lembur ilegal. Keseimbangan antara produktivitas perusahaan dan kesehatan fisik mental buruh kontrak wajib dijaga demi tegaknya nilai-nilai kemanusiaan yang beradab. Penyusunan database tipologi pelanggaran ini mempermudah perumusan kebijakan perlindungan hukum lokal yang lebih terarah dan solutif.¹⁰⁵

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Perlindungan Hukum (Faktor Hukum/Aturan, Penegak Hukum/Disnaker, Fasilitas, Pengusaha, dan Kesadaran Hukum Pekerja)

Faktor hukum atau substansi peraturan perundang-undangan memegang peranan mendasar dalam menentukan efektivitas implementasi perlindungan bagi buruh kontrak di daerah. Keberadaan norma hukum yang multitafsir dalam klaster ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sering kali membingungkan praktisi hukum di lapangan. Penghapusan batasan rigid jangka waktu perpanjangan kontrak menciptakan celah hukum yang dimanfaatkan pengusaha untuk melegalkan kontrak kerja jangka panjang. Ketidakjelasan rumusan pasal mengenai sanksi bagi perusahaan yang melalaikan pencatatan kontrak melemahkan daya paksa regulasi di tingkat praktis. Harmonisasi peraturan daerah dengan undang-undang pusat mutlak diperlukan agar tidak terjadi tumpang tindih kewenangan penegakan hukum ketenagakerjaan.

¹⁰⁵ Nurcahyo.

Kepastian hukum substantif menjadi fondasi utama kokohnya bangunan perlindungan sosial bagi seluruh rakyat pekerja domestik.¹⁰⁶

Faktor penegak hukum yang mencakup kapasitas kuantitas serta integritas moral aparat Dinas Tenaga Kerja memengaruhi jalannya perlindungan hukum. Keterbatasan jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan di Kota Bandung menghambat kecepatan respons terhadap aduan pelanggaran hak buruh kontrak. Personil pengawas sering kali menghadapi dilema moral dan tekanan eksternal dari kelompok kepentingan ekonomi saat menjalankan investigasi lapangan. Peningkatan kompetensi yuridis aparatur melalui pelatihan hukum industrial bersertifikat menjadi kebutuhan mendesak yang tidak boleh ditunda pemerintah. Penegak hukum harus memosisikan diri sebagai pembela keadilan yang netral namun berorientasi pada perlindungan pihak ekonomi yang lemah. Kredibilitas institusi ketenagakerjaan daerah sangat bergantung pada keberanian aparat dalam mengeksekusi sanksi terhadap korporasi pelanggar aturan baku.¹⁰⁷

Faktor sarana dan fasilitas penunjang operasional menjadi elemen teknis yang menentukan kelancaran mobilitas pengawasan ketenagakerjaan di wilayah perkotaan. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung memerlukan dukungan anggaran yang memadai untuk melakukan inspeksi mendadak ke kawasan industri pinggiran. Minimnya armada kendaraan operasional dan alat dokumentasi digital yang memadai sering kali memperlambat proses pengumpulan barang bukti pelanggaran. Modernisasi fasilitas pengawasan berbasis teknologi informasi diperlukan untuk memangkas waktu pemeriksaan berkas administrasi kontrak kerja korporasi. Negara berkewajiban menjamin ketersediaan sarana yang layak agar aparatur penegak hukum tidak memiliki alasan teknis menunda penindakan. Kelengkapan fasilitas operasional berbanding lurus dengan tingkat efisiensi penyelesaian sengketa hubungan industrial di tingkat daerah.¹⁰⁸

¹⁰⁶ Sitti Mutamainnah Syam and others, 'Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Indonesia', *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6.5 (2025), 1–15.

¹⁰⁷ Dina Susiani, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jember: CV. Pustaka Abadi, 2020), p. 87.

¹⁰⁸ Sulaiman and Walli, p. 102.

Faktor pengusaha atau pelaku usaha selaku pemberi kerja memiliki kontribusi besar terhadap tegak atau runtuhnya perlindungan hukum ketenagakerjaan. Orientasi manajemen korporasi modern yang terlalu terfokus pada maksimalisasi keuntungan finansial sering kali mengorbankan kesejahteraan buruh kontrak. Pengusaha memandang pemenuhan hak normatif berupa upah layak dan uang kompensasi sebagai beban biaya produksi yang harus ditekan seminimal mungkin. Resistensi terselubung terhadap pelaksanaan aturan baru cipta kerja mewujud dalam bentuk manipulasi draf kontrak kerja secara massal. Asosiasi pengusaha daerah dituntut untuk aktif menanamkan kesadaran etis mengenai pentingnya kepatuhan hukum demi kedamaian industrial jangka panjang. Tanggung jawab sosial korporasi harus diimplementasikan nyata bukan sekadar strategi hubungan masyarakat untuk mempercantik citra perusahaan.¹⁰⁹

Faktor kesadaran hukum pekerja merupakan elemen internal dari kalangan buruh kontrak yang menentukan keberanian mereka dalam menuntut keadilan hak. Rendahnya tingkat pemahaman buruh mengenai klausa kontrak dan mekanisme pelaporan sengketa membuat mereka rentan menjadi objek eksploitasi. Ketakutan psikologis akan pemutusan hubungan kerja sepihak memaksa buruh menerima segala bentuk pemotongan upah secara pasrah tanpa perlawanan. Serikat pekerja memegang peranan krusial untuk melakukan edukasi hukum perburuhan secara masif kepada anggota di tingkat basis produksi. Buruh kontrak harus disadarkan bahwa mereka adalah subjek hukum merdeka yang dilindungi undang-undang konstitusi negara dari kesewenang-wenangan. Peningkatan kesadaran hukum ini berimplikasi pada naiknya posisi tawar buruh saat berhadapan dengan manajemen perusahaan.¹¹⁰

Interaksi timbal balik antara faktor hukum dan perilaku penegak hukum menciptakan potret riil penegakan keadilan sosial di wilayah Kota Bandung.

¹⁰⁹ Richard Jatimulya Alam Wibowo, 'Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan', *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18.2 (2023) <<https://doi.org/10.47198/naker.v18i2.211>>.

¹¹⁰ Niru Anita Sinaga and Tiberius Zaluchu, 'Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Jurnal Hukum*, 3.13 (2003), 56–70.

Ketika aturan hukum memberikan kelonggaran jangka waktu kontrak aparat pengawas dituntut bekerja ekstra keras membatasi penyalahgunaan wewenang manajemen. Lemahnya koordinasi sektoral antara pengawas ketenagakerjaan tingkat provinsi dengan dinas tingkat kota memperumit alur eksekusi sanksi administrasi. Birokrasi penegakan hukum yang berbelit-belit menurunkan kepercayaan masyarakat pencari keadilan terhadap komitmen perlindungan yang dijanjikan pemerintah. Reformasi hukum ketenagakerjaan daerah wajib diarahkan pada penyederhanaan prosedur penanganan sengketa hak buruh kontrak waktu tertentu. Wibawa negara dipertaruhkan pada kemampuan sistem hukum dalam menyelesaikan konflik industrial secara cepat adil dan berkepastian.¹¹¹

Ketersediaan anggaran daerah yang dialokasikan khusus bagi operasional mediasi hubungan industrial memengaruhi kualitas produk hukum yang dihasilkan mediator. Mediator yang dibebani volume perkara yang terlalu padat tanpa ditunjang fasilitas ruang sidang yang representatif cenderung bekerja kurang optimal. Proses mediasi sering kali diselesaikan terburu-buru demi mengejar target penyelesaian target waktu tiga puluh hari kerja undang-undang. Dampaknya isi anjuran atau perjanjian bersama yang dilahirkan kurang menyentuh akar permasalahan ketimpangan ekonomi di perusahaan. Pemerintah Kota Bandung wajib memberikan perhatian serius pada pemenuhan fasilitas operasional bagi unit penyelesaian sengketa ketenagakerjaan daerah. Sarana yang memadai memberikan kenyamanan bagi para pihak yang bersengketa untuk berdialog mencari solusi damai berkeadilan.¹¹²

Budaya hukum yang berkembang di lingkungan asosiasi pengusaha manufaktur Kota Bandung turut membentuk pola implementasi perlindungan buruh kontraktual. Kepatuhan hukum sering kali baru dilaksanakan setelah adanya ancaman sanksi pidana atau represif yang nyata dari aparat berwenang.

¹¹¹ David Nathanael Maruhawa, Agus Mulya Karsona, and Holyness N Singadimedja, 'Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Sebagai Upaya Meningkatkan Pencegahan Kecelakaan Kerja Di Perusahaan Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem', *Media Hukum Indonesia Hukum Indonesia*, 2.6 (2025), 31–46.

¹¹² Pujiastuti, p. 78.

Paradigma yang menganggap buruh kontrak sebagai komponen produksi yang dapat diganti sewaktu-waktu harus diubah menjadi paradigma kemitraan strategis. Pengusaha yang memiliki komitmen moral tinggi terhadap kesejahteraan buruh terbukti menikmati stabilitas produktivitas bisnis yang lebih kokoh. Penegakan hukum ketenagakerjaan harus dipandang sebagai instrumen yang menciptakan persaingan usaha yang sehat jujur dan manusiawi di daerah. Kolaborasi edukatif antara dinas terkait dan pelaku usaha menjadi kunci penting meminimalkan resistensi penerapan regulasi.¹¹³

Kondisi ekonomi makro tingkat inflasi daerah dan ketersediaan lapangan kerja alternatif memengaruhi tingkat ketakutan buruh dalam menolak kontrak ilegal. Ketika pasar kerja surplus tenaga kerja tidak terampil pengusaha memiliki posisi tawar yang mutlak dalam mendikte isi perjanjian kerja baku. Buruh terpaksa menandatangani kontrak kerja waktu tertentu yang cacat hukum demi menjamin kelangsungan dapur nya hari itu. Negara tidak boleh membiarkan mekanisme pasar bebas berjalan liar menindas hak-hak dasar warga negara yang mencari penghidupan layak. Intervensi kebijakan lokal berupa penetapan kuota minimum pekerja tetap bagi korporasi yang beroperasi di Bandung layak dipertimbangkan. Perlindungan hukum wajib hadir sebagai perisai sosial yang menahan laju eksploitasi ekonomi kapitalistik perkotaan.¹¹⁴ Efektivitas sosialisasi undang-undang cipta kerja yang dilakukan oleh kementerian pusat ke tingkat daerah memengaruhi keseragaman pemahaman aparat pengawas. Perbedaan interpretasi pasal mengenai uang kompensasi antara dinas provinsi dan kota Bandung sering kali membingungkan buruh yang mencari kepastian hukum. Pemerintah pusat wajib menyusun panduan teknis operasional yang rigid dan mudah dipahami oleh seluruh level penegak hukum perburuhan. Diskusi kelompok terarah yang melibatkan akademisi praktisi hukum dan perwakilan serikat buruh perlu diintensifkan di tingkat regional. Kesamaan pandangan yuridis meminimalkan celah bagi penasihat hukum

¹¹³ Susiani, p. 166.

¹¹⁴ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi Ketenagakerjaan Dan Keadilan Sosial* (Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2024), p. 177.

perusahaan untuk mematahkan nota pemeriksaan pengawas di meja peradilan. Kepastian hukum tata laksana pengawasan menjadi prasyarat mutlak bagi terciptanya keadilan distributif ketenagakerjaan.¹¹⁵

Faktor pendampingan hukum dari lembaga swadaya masyarakat dan organisasi bantuan hukum daerah memperkuat daya tahan buruh menghadapi sengketa perburuhan. Banyak buruh kontrak tidak mampu membiayai jasa advokat profesional untuk bersidang di pengadilan hubungan industrial Kota Bandung. Kehadiran posko bantuan hukum gratis yang disubsidi pemerintah daerah membantu menjembatani ketimpangan akses terhadap keadilan formal tersebut. Advokasi yang terstruktur mampu membongkar praktik penyelundupan hukum durasi kontrak yang dilakukan oleh legal korporasi multinasional di daerah. Negara wajib menjamin kebebasan bergerak bagi para aktivis buruh dalam melakukan pengawasan sosial di lingkungan luar pabrik. Sinergi hukum sosiologis ini mempercepat proses penegakan kepatuhan aturan ketenagakerjaan secara menyeluruh di masyarakat.¹¹⁶

Integrasi kelima faktor penegakan hukum dalam satu ekosistem ketenagakerjaan daerah yang harmonis menjadi kunci sukses perlindungan buruh kontrak. Kelemahan pada salah satu faktor seperti faktor fasilitas operasional dinas akan melumpuhkan ketegasan faktor hukum yang sudah dirancang bagus. Komitmen politik yang kuat dari walikota Bandung diperlukan untuk mengorkestrasi keselarasan kinerja seluruh unit birokrasi ketenagakerjaan setempat. Evaluasi berkala terhadap implementasi pasal-pasal perlindungan buruh kontrak wajib dipublikasikan secara transparan kepada publik sebagai bentuk akuntabilitas. Terwujudnya perlindungan hukum yang inklusif komprehensif dan berkeadilan melahirkan iklim investasi yang sehat manusiawi beradab bagi kemajuan bangsa. Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia hanya akan tercapai apabila hak kaum buruh perkotaan dihormati dan ditegakkan secara utuh.¹¹⁷

¹¹⁵ Ni'matul Huda, *Hukum Pemerintahan Daerah* (Bandung: Nusamedia, 2015), p. 150.

¹¹⁶ Anita Sinaga and Zaluchu.

¹¹⁷ Catharina Dewi Wulansari, 'Dimensi Baru Pemerintah Dalam Mengatasi Masalah Ketenagakerjaan Melalui Pembangunan Hukum Di Indonesia', *Jurnal Hukum ProJus*, 2006.

F. Perkembangan Regulasi dan Arah Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

1. Regulasi Hukum Ketenagakerjaan Era Pra dan Pasca Kemerdekaan (Sekilas)

Regulasi hukum ketenagakerjaan pada era pra-kemerdekaan ditandai oleh dominasi kepentingan kolonial Hindia Belanda yang sangat diskriminatif dan eksploitatif terhadap pribumi. Hukum perburuhan saat itu dikodifikasikan dalam Burgerlijk Wetboek khususnya Buku III tentang perikatan yang memosisikan buruh sebagai objek sewaan semata. Penguasa kolonial menerapkan sistem penegakan hukum pidana yang kejam seperti Poenale Sanctie untuk menghukum buruh perkebunan yang melarikan diri dari wilayah kerja. Hubungan kerja bentukan kolonial ini tidak mengenal konsep perlindungan asasi maupun hak-hak normatif kemanusiaan yang berimbang. Kondisi tersebut menempatkan kaum pekerja pribumi pada struktur subordinasi yang absolut di bawah kendali modal asing tanpa adanya intervensi perlindungan dari otoritas publik.¹¹⁸

Perubahan paradigma ketenagakerjaan mulai bergulir pasca kemerdekaan seiring dengan diadopsinya semangat keadilan sosial dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945. Pemerintah Republik Indonesia mulai menerbitkan berbagai produk hukum mandiri seperti Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja guna menghapuskan warisan perburuhan kolonial. Regulasi awal kemerdekaan ini meletakkan fondasi mendasar mengenai pembatasan jam kerja perlindungan pekerja anak serta jaminan keselamatan bagi buruh perempuan. Karakteristik hukum perburuhan pada era orde lama cenderung sangat protektif dan ideologis normatif demi mengangkat harkat martabat kaum marhaen. Transformasi ini menjadi bukti awal upaya negara melepaskan diri dari belenggu kapitalisme individualistis menuju arah tatanan hukum ekonomi sosial yang lebih mandiri.¹¹⁹

¹¹⁸ Soepomo, p. 88.

¹¹⁹ Sulaiman and Walli, p. 73.

Kebijakan hukum ketenagakerjaan pada masa orde baru bergeser secara struktural menjadi instrumen penunjang stabilitas politik dan pertumbuhan ekonomi nasional. Pemerintah memperkenalkan konsep Hubungan Perburuhan Pancasila yang kemudian direformulasi menjadi Hubungan Industrial Pancasila guna meredam gejolak pemogokan massal. Perlindungan hak buruh sering kali dikorbankan demi mewujudkan iklim investasi yang kondusif bagi korporasi multinasional. Korporatisasi serikat pekerja melalui pembentukan wadah tunggal membatasi ruang gerak advokasi hak-hak kontraktual pekerja di tingkat basis produksi. Fenomena ini menunjukkan adanya ketegangan laten antara pragmatisme stabilitas ekonomi makro dengan idealisme perlindungan hukum bagi kelas pekerja selama beberapa dekade.¹²⁰

2. Politik Hukum Ketenagakerjaan Era Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pengesahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan momentum reformasi hukum yang krusial dalam menyelaraskan hak pekerja dengan standar internasional. Politik hukum regulasi ini didesain untuk menyeimbangkan kepentingan fleksibilitas pasar kerja dengan perlindungan sosial bagi buruh (flexicurity). Aturan ini membatasi secara ketat penggunaan sistem perjanjian kerja waktu tertentu hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya temporer. Larangan mempekerjakan buruh kontrak pada jenis pekerjaan inti bertujuan untuk menutup celah eksploitasi dan menjamin kepastian status menjadi pekerja tetap. Intervensi negara yang kuat dalam undang-undang ini mencerminkan komitmen terhadap penegakan keadilan distributif di sektor perburuhan nasional.¹²¹

Ketentuan mengenai kompensasi pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dirancang sangat rigid guna menahan laju tindakan sewenang-wenang pengusaha. Formulasi pesangon uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak wajib dibayarkan dengan nominal yang cukup tinggi bagi pekerja permanen. Perlindungan yang kuat ini

¹²⁰ Agus Wibowo, *Hukum Perburuhan* (Semarang: Universitas Stekom, 2024), p. 71.

¹²¹ Mutamainnah Syam and others.

di satu sisi memberikan rasa aman finansial jangka panjang bagi kelangsungan hidup keluarga buruh formal. Sisi lainnya para pelaku usaha mengeluhkan bahwa tingginya biaya pesangon menurunkan daya saing investasi Indonesia di kawasan Asia Tenggara. Perdebatan berkepanjangan mengenai beban biaya ketenagakerjaan ini memicu lahirnya tuntutan deregulasi dari kalangan asosiasi pengusaha berskala makro.¹²²

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada era ini diperbarui melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai hukum acara pelengkap. Reformasi peradilan ketenagakerjaan ditujukan untuk menggantikan peran panitia penyelesaian perselisihan perburuhan yang dinilai lambat dan koruptif. Pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di bawah naungan Mahkamah Agung diharapkan mampu melahirkan putusan hukum yang cepat tepat dan murah. Realitasnya proses beracara di pengadilan baru ini tetap memakan waktu lama serta membutuhkan biaya operasional yang tidak sedikit bagi kaum buruh. Konflik kontraktual pekerja kontrak sering kali kandas di tengah jalan akibat ketidakmampuan finansial buruh dalam meladeni strategi hukum korporasi.¹²³

Evaluasi sosiologis terhadap implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memperlihatkan munculnya dualisme pasar kerja yang tajam antara pekerja formal dan informal. Pekerja tetap menikmati proteksi hukum yang melimpah sementara proporsi pekerja kontrak dan alih daya terus membengkak tanpa jaminan kepastian kerja. Pengusaha menyiasati aturan rigid dengan memperbanyak kuota buruh tidak tetap guna menghindari beban finansial pesangon masa depan. Lemahnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan di tingkat daerah memperparah kemacetan penegakan pasal-pasal protektif yang diamanatkan undang-undang. Kondisi ketimpangan ini membuktikan bahwa

¹²² Micael Ririhena, Stelvia W noya, and Sefanya Sairiltiata, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.1 (2023), 3038–45 <<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/9575/7810>>.

¹²³ Ririhena, W noya, and Sairiltiata.

hukum tertulis yang responsif tidak akan bermakna tanpa ditunjang oleh komitmen penegakan yang berwibawa di lapangan.

3. Transformasi Hukum Ketenagakerjaan dan Implikasi Yuridis Pasca Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Transformasi hukum ketenagakerjaan nasional mengalami pergeseran paradigma yang sangat radikal pasca disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Regulasi bermetode omnibus law ini mencabut dan mengubah sebagian besar pasal protektif yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdahulu. Politik hukum pemerintah secara transparan dialihkan untuk mendukung konsep fleksibilitas pasar kerja ekstrem guna merangsang percepatan pertumbuhan investasi ekonomi global. Implikasi yuridis yang paling mendasar adalah dihapuskannya batasan periode perpanjangan kontrak kerja waktu tertentu yang semula dikontrol ketat oleh negara. Fleksibilitas ini memberikan diskresi penuh kepada manajemen korporasi untuk memelihara status kontraktual pekerjaannya dalam durasi yang lebih panjang.¹²⁴

Ketentuan mengenai jangka waktu maksimal ikatan kerja kontrak diperlonggar menjadi paling lama lima tahun melalui aturan turunan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.¹²⁵ Perpanjangan durasi kontrak yang panjang ini mengaburkan hakikat perlindungan buruh dari ancaman ketidakpastian kerja berkepanjangan. Buruh kontrak di daerah industri seperti Kota Bandung menghadapi kerentanan psikologis dan ekonomi akibat hilangnya prospek pengangkatan menjadi pekerja tetap. Modifikasi pasal mengenai jenis pekerjaan juga memperbolehkan skema kontrak diterapkan pada kegiatan bisnis yang berhubungan dengan produk baru korporasi. Celah hukum ini rawan disalahgunakan oleh pengusaha untuk meminimalkan proporsi pekerja permanen di lingkungan operasional internal perusahaan.¹²⁶

¹²⁴ Farida and Arinanto, p. 222.

¹²⁵ Presiden Republik Indonesia, 'Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja'.

¹²⁶ Agus Wibowo, p. 89.

Implikasi yuridis lainnya mewujud dalam bentuk restrukturisasi formula perhitungan upah minimum kota yang lebih menekankan variabel pertumbuhan ekonomi daerah. Kebijakan ini memicu polemik berkepanjangan karena dinilai menekan laju kenaikan upah riil buruh di tengah tingginya laju inflasi perkotaan. Penurunan nominal standar pesangon bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja juga ditengarai mempermudah manajemen korporasi melakukan pembersihan karyawan. Negara mencoba menyeimbangkan dampak negatif ini dengan memperkenalkan program jaminan sosial baru berupa Jaminan Kehilangan Pekerjaan bagi buruh formal. Realitas efektivitas jaminan baru tersebut masih dipertanyakan karena kerumitan prosedur klaim administratif yang wajib ditempuh pekerja di daerah.¹²⁷

Arah kebijakan ketenagakerjaan pasca berlakunya undang-undang baru ini cenderung menempatkan kesepakatan bipartit sebagai sarana utama penyelesaian hak kontraktual. Dominasi kehendak pengusaha dalam draf kontrak baku memosisikan buruh pada pilihan dilematis antara menerima syarat kerja minimal atau kehilangan mata pencaharian. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dituntut memiliki instrumen pengawasan yang lebih agresif guna mendeteksi praktik penyelundupan hukum durasi kontrak. Penegakan sanksi perubahan status kontrak menjadi tetap demi hukum akibat pelanggaran durasi harus ditegakkan tanpa pandang bulu oleh aparat. Ketiadaan pengawasan yang berwibawa dari otoritas publik daerah akan memicu meluasnya kemiskinan struktural di kalangan kelas pekerja urban.¹²⁸

Evolusi hukum ketenagakerjaan di era modern ini menuntut adanya reorientasi hakim peradilan hubungan industrial untuk mengedepankan nilai keadilan substansial. Penafsiran terhadap pasal-pasal undang-undang cipta kerja tidak boleh dilepaskan dari semangat perlindungan harkat martabat manusia yang dijamin konstitusi. Harmonisasi kebijakan investasi ekonomi dengan hak perlindungan sosial pekerja wajib dikawal ketat oleh seluruh

¹²⁷ wijayanti, p. 211.

¹²⁸ J. Simanjuntak, p. 192.

elemen penegak hukum nasional. Kota Bandung sebagai pusat pertumbuhan ekonomi kreatif memerlukan formulasi kebijakan lokal yang mampu menambal kelemahan proteksi undang-undang pusat. Keberhasilan pembangunan hukum ekonomi nasional diukur dari kemampuannya menciptakan kemakmuran bersama yang beradab bagi seluruh rakyat pekerja Indonesia.¹²⁹



¹²⁹ Susiani, p. 163.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan *Yuridis Empiris* digunakan dalam penelitian ini untuk menelaah perlindungan hukum terhadap hak pekerja kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dengan mengkaji hubungan antara norma hukum dan praktik implementasinya di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Pendekatan ini memungkinkan analisis mengenai kesesuaian ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam regulasi tersebut dengan realitas pelaksanaan di lapangan khususnya dalam proses penyelesaian aduan pekerja terkait perlindungan hak-hak kontraktual. Penggunaan pendekatan ini diperlukan untuk melihat bagaimana ketentuan perlindungan pekerja kontrak bekerja dalam interaksi faktual antara Disnaker, pemberi kerja dan pekerja yang mengajukan laporan pelanggaran hak normatif. Fokus analisis diarahkan pada efektivitas norma hukum, tingkat implementasi serta hambatan empiris yang muncul dalam mekanisme penanganan kasus pekerja kontrak di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.¹

Metode penelitian *Deskriptif Analitis* digunakan untuk menggali secara mendalam pengalaman pekerja, pengawas ketenagakerjaan, dan pihak perusahaan terkait pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Metode ini memberikan ruang untuk memahami makna, persepsi, dan dinamika interaksi para pihak yang terlibat, terutama ketika pekerja menghadapi potensi pelanggaran jangka waktu kontrak, ketidakjelasan status hubungan kerja atau ketidaksesuaian pemberian uang kompensasi PKWT. Penerapan metode *kualitatif* memungkinkan peneliti mengidentifikasi hambatan substantif, alur komunikasi serta faktor-faktor yang memengaruhi pemenuhan hak pekerja dalam konteks perlindungan hukum berdasarkan asas keadilan sosial. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara

¹ Nazar Naamy, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar Dan Aplikasinya* (Mataram: LP2M Uin Mataram, 2019), p. 30.

mendalam, observasi terhadap proses penanganan pengaduan serta telaah dokumen kebijakan dan prosedur administratif di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.²

B. Jenis dan Sumber Data

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer dalam penelitian ini dipahami sebagai sumber hukum yang bersifat langsung dan otoritatif yang diperoleh dari praktik penyelenggaraan hukum di lapangan. Fokus utama penelitian diarahkan pada aktivitas dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagai institusi pemerintah yang menjalankan fungsi perlindungan hak pekerja kontrak. Bahan hukum primer diperoleh melalui fakta hukum yang terjadi dalam proses pelayanan pengawasan pembinaan dan penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan. Data primer mencerminkan realitas penerapan norma hukum dalam hubungan kerja kontraktual antara pekerja dan pemberi kerja. Informasi ini bersumber dari tindakan administratif kebijakan teknis serta praktik penegakan hukum yang dilakukan oleh aparatur Disnaker. Keberadaan bahan hukum primer memberikan gambaran konkret mengenai bagaimana hak pekerja kontrak dipahami dan dilindungi dalam praktik. Pendekatan ini menempatkan institusi Disnaker sebagai subjek utama dalam pelaksanaan fungsi negara di bidang ketenagakerjaan.³

Bentuk bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi hasil wawancara resmi keterangan pejabat berwenang serta dokumen internal yang digunakan dalam pelaksanaan tugas Disnaker Kota Bandung. Bahan tersebut mencakup prosedur pelayanan pengaduan pekerja mekanisme pengawasan hubungan kerja kontraktual serta praktik penyelesaian perselisihan hak pekerja kontrak. Seluruh bahan hukum primer diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian sehingga memiliki kekuatan faktual yang tinggi. Data ini menunjukkan pola penerapan asas perlindungan dan keadilan sosial dalam

² Abdul Fattah Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV. Harfa Creative, 2023), p. 43.

³ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), p. 132.

praktik ketenagakerjaan sehari-hari. Bahan hukum primer berfungsi sebagai dasar analisis utama untuk menilai efektivitas perlindungan hak pekerja kontrak. Keakuratan dan objektivitas bahan ini sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Pendekatan empiris melalui bahan hukum primer memungkinkan penelitian menangkap kesenjangan antara norma dan realitas pelaksanaan hukum.⁴

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini mencakup seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar normatif perlindungan hak pekerja kontrak. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjadi rujukan utama karena memuat pengaturan mengenai hubungan kerja termasuk substansi baru yang menegaskan hak pekerja kontrak atas perlindungan hukum, batasan waktu perjanjian kerja dan hak atas uang kompensasi PKWT. Ketentuan tersebut memberikan kerangka hukum mengenai kewajiban pemberi kerja serta jaminan kepastian hukum dalam ikatan kerja kontraktual. Bahan hukum sekunder berfungsi untuk menjelaskan struktur norma tujuan pembentukan aturan serta arah kebijakan hukum ketenagakerjaan. Analisis terhadap undang-undang dilakukan untuk menilai konsistensi antara norma perjanjian kerja waktu tertentu dan prinsip keadilan sosial. Pendekatan ini memberikan landasan teoritis dan yuridis dalam menafsirkan perlindungan hak pekerja kontrak sebagai bagian dari hak konstitusional warga negara. Keberadaan bahan hukum sekunder memastikan bahwa penelitian memiliki pijakan normatif yang jelas dan sistematis.⁵

Bahan hukum sekunder juga meliputi literatur hukum hasil penelitian ilmiah serta pendapat para ahli yang membahas konsep perlindungan hukum pekerja kontrak dan asas keadilan sosial. Doktrin hukum digunakan untuk memperdalam pemahaman mengenai makna perlindungan sebagai instrumen negara dalam menjamin kesejahteraan pekerja kontraktual. Kajian akademik

⁴ Sapto Haryoko, Bahartiar, and Fajar Arwadi, *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik Dan Prosedur Analisis)* (Makassar: Universitas Negeri Makassar, 2020), p. 118.

⁵ Yudin Citriadin, *Metode Penelitian Kualitatif Suatu Pendekatan Dasar* (Mataram: Sanabil, 2020), p. 131.

membantu menjelaskan tujuan pembentukan norma serta implikasinya terhadap hubungan kerja waktu tertentu. Pendapat para sarjana memberikan perspektif kritis terhadap efektivitas pengaturan hubungan kerja dalam sistem hukum nasional pasca-Undang-Undang Cipta Kerja. Referensi ilmiah tersebut memperkuat analisis terhadap substansi undang-undang ketenagakerjaan dalam konteks perlindungan hak pekerja. Bahan hukum sekunder berperan sebagai alat interpretasi untuk menilai apakah norma yang berlaku telah mencerminkan nilai keadilan sosial. Seluruh sumber ini membentuk kerangka konseptual yang mendukung analisis penelitian secara mendalam dan terarah.⁶

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier dalam penelitian ini dipahami sebagai sumber hukum penunjang yang berfungsi memberikan petunjuk, penjelasan, serta klarifikasi terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Keberadaan bahan hukum tersier membantu peneliti dalam memahami istilah-istilah teknis ketenagakerjaan, konsep-konsep hukum yang kompleks, serta instrumen operasional penegakan hukum di lapangan. Dalam konteks penelitian mengenai perlindungan pekerja kontrak di Kota Bandung, bahan hukum tersier memegang peranan penting untuk menjembatani norma yuridis dengan temuan fakta empiris di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Bentuk bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kamus Hukum, ensiklopedia, serta pedoman teknis administratif yang diterbitkan oleh instansi terkait. Selain itu, bahan hukum tersier juga mencakup informasi pendukung dari media massa nasional, artikel berita resmi instansi pemerintah, basis data digital kepustakaan hukum, dan mesin pencari ilmiah. Penggunaan kamus hukum dan KBBI ditujukan untuk mendefinisikan secara akurat istilah-istilah normatif seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), uang kompensasi, mediasi, pengawasan ketenagakerjaan, dan keadilan sosial agar tidak menimbulkan interpretasi ganda.

⁶ Feny Rita Fiantika, Mohammad Wasil, and Sri Jumiyanti, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022), p. 89

Fungsi utama bahan hukum tersier dalam penelitian ini adalah memperjelas dan memperkuat pembuktian analitis pada bagian pembahasan hasil penelitian, khususnya dalam mengurai kesenjangan antara *das Sollen* (norma hukum) dan *das Sein* (realitas lapangan). Bahan hukum tersier dimanfaatkan untuk mengklarifikasi glosarium dan istilah teknis operasional dalam PP No. 35 Tahun 2021 dan PP No. 37 Tahun 2021, seperti perbedaan antara PHK sepihak dan pengakhiran kontrak secara alami yang berimplikasi pada hak Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Sumber ini juga membantu menjelaskan istilah teknis perbankan dan administrasi jaminan sosial yang menjadi hambatan integrasi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sejak hari pertama kerja (satu hari kerja), serta mendukung interpretasi teori kepatuhan hukum (compliance, identification, internalization) dan Teori Cita Hukum (Radbruch's Triad).

Seluruh sumber tersier ini diverifikasi keabsahannya untuk menjamin objektivitas dan keakuratan data pendukung. Dengan memanfaatkan bahan hukum tersier secara terukur, analisis mengenai efektivitas perlindungan hak pekerja kontrak di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dapat disajikan secara sistematis, komprehensif, dan mudah dipahami oleh kalangan akademisi maupun masyarakat luas.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Lapangan

a. Observasi

Pengumpulan data lapangan menggunakan observasi non-partisipan terstruktur di Disnaker Kota Bandung untuk mengamati interaksi kedinasan, mediasi sengketa, dan pengawasan hak pekerja kontrak pasca-UU Cipta Kerja. Pengamatan berfokus pada sikap aparat, respons birokrasi, serta kendala penegakan regulasi. Data dicatat melalui panduan observasi dan catatan lapangan untuk menjaga validitas, lalu dikonfrontasikan dengan data normatif demi mengungkap kesenjangan *law in books* dan *law in action*. Data pengamatan dikonfrontasikan dengan data normatif guna memperoleh gambaran utuh mengenai kesenjangan antara hukum dalam teks (*law in book*) dan hukum dalam kenyataan (*law in action*).

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data primer melalui studi lapangan dilanjutkan dengan metode wawancara mendalam dan semiterstruktur (*semi-structured in-depth interview*) terhadap para informan kunci (*key informants*) yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pelaksanaan wawancara ini ditujukan secara akademis untuk menggali data secara komprehensif dari para pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang terlibat langsung dalam pusaran implementasi Undang-Undang Cipta Kerja meliputi Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Struktur instrumen wawancara dirancang secara fleksibel namun tetap terarah pada pemetaan masalah, seperti pemahaman informan terhadap norma perjanjian kerja waktu tertentu terbaru dinamika negosiasi bipartit, kendala operasional dalam penyelesaian sengketa pekerja kontrak serta perwujudan nilai keadilan sosial dalam setiap kesepakatan yang dicapai. Seluruh proses wawancara direkam atas persetujuan informan (*informed consent*) ditranskripsikan secara verbatim dan dianalisis menggunakan metode reduksi data guna mengeksplorasi secara kritis aspek sosiologis serta yuridis yang memengaruhi efektivitas perlindungan hak pekerja kontrak secara riil di lapangan.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dalam penelitian ini dilakukan melalui penelusuran dan pengkajian mendalam terhadap berbagai sumber literatur ilmiah yang relevan dengan perlindungan hukum dan hak pekerja kontrak. Buku teks hukum digunakan untuk memperoleh landasan teoritis mengenai konsep perlindungan hukum keadilan sosial serta hubungan kerja kontraktual. Jurnal ilmiah nasional dan internasional dimanfaatkan untuk memahami perkembangan pemikiran akademik serta temuan empiris terkait perjanjian kerja waktu tertentu dan perlindungan tenaga kerja. Artikel akademik berperan memperkaya sudut pandang analitis melalui kajian konseptual dan kritik

ilmiah. Penelitian terdahulu dijadikan rujukan untuk melihat pola permasalahan serta pendekatan yang telah digunakan sebelumnya. Seluruh literatur tersebut dianalisis secara sistematis untuk membangun kerangka pemikiran yang utuh dan konsisten. Pendekatan ini memastikan bahwa pembahasan penelitian memiliki dasar ilmiah yang kuat dan dapat dipahami secara rasional oleh masyarakat luas.⁷

D. Teknik Analisis Data

Data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data kualitatif sedangkan tahapan analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan menyederhanakan informasi yang diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumen administrasi penyelesaian pengaduan kasus ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Proses ini bertujuan memusatkan perhatian pada isu-isu inti seperti keterlambatan penanganan laporan pelanggaran kontrak, ketidakjelasan status kerja pekerja kontrak serta hambatan koordinasi antara pekerja, perusahaan dan petugas Disnaker. Reduksi data memungkinkan peneliti mengelompokkan informasi relevan yang mendukung analisis perlindungan hukum terhadap hak pekerja kontrak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Tahap ini dilakukan secara sistematis agar data yang berlebihan dapat dieliminasi tanpa mengurangi makna substantif. Reduksi juga membantu menemukan pola dan tema yang berulang dalam pengalaman para informan, sehingga hasil reduksi menjadi dasar penting untuk analisis tahap berikutnya.⁸

2. Klasifikasi

Klasifikasi data dilakukan dengan mengelompokkan informasi berdasarkan kategori tertentu seperti aspek hukum, aspek administratif dan

⁷ Abigail Soesana and others, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2023), p. 77.

⁸ Naamy, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar Dan Aplikasinya*, p. 277.

aspek hubungan industrial dalam proses penanganan pengaduan hubungan kerja kontraktual di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Klasifikasi membantu peneliti memahami keterkaitan antara ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dengan mekanisme teknis yang diterapkan oleh Disnaker dan perusahaan dalam penyelesaian kasus pekerja kontrak. Informasi dari wawancara dengan pekerja kontrak, petugas pengawas ketenagakerjaan dan perwakilan perusahaan dikelompokkan untuk melihat pola umum serta perbedaan pengalaman antar informan. Kategori data mempermudah peneliti menelusuri bagian mana dari proses penanganan pengaduan yang paling berpotensi menimbulkan pelanggaran perlindungan hak pekerja kontrak. Proses klasifikasi dilakukan secara fleksibel mengikuti dinamika data lapangan, sehingga struktur kategori menjadi alat bantu penting dalam penyusunan analisis tematik penelitian.⁹

3. Interpretasi Data

Interpretasi dilakukan dengan menafsirkan makna dari data lapangan dan literatur hukum untuk memahami sejauh mana perlindungan hukum terhadap hak pekerja kontrak telah diimplementasikan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta asas keadilan sosial. Tahap ini mencakup analisis mendalam mengenai kesesuaian antara norma hukum yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu, prinsip keadilan dalam hubungan industrial, dan praktik yang terjadi dalam penyelesaian kasus di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Melalui interpretasi kualitatif, peneliti menilai faktor-faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian antara aturan dan realitas, termasuk hambatan administratif, kurangnya pengawasan lapangan di perkotaan, atau ketidakpatuhan pelaku usaha terhadap status kontrak. Penafsiran dilakukan dengan mempertimbangkan konteks sosial, ekonomi, dan kelembagaan yang mempengaruhi pemenuhan hak pekerja kontrak. Hasil interpretasi ini menjadi dasar untuk menjawab rumusan masalah serta menilai

⁹ Haryoko, Bahartiar, and Arwadi, *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik Dan Prosedur Analisis)*, p. 215.

efektivitas perlindungan hukum dan penerapan asas keadilan sosial dalam hubungan kerja.¹⁰

4. Menarik Simpulan

Metodologi penelitian yang digunakan telah dirancang secara sistematis untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai perlindungan hukum terhadap hak pekerja kontrak dalam praktik ketenagakerjaan. Pendekatan yuridis empiris memungkinkan penelitian menghubungkan norma hukum nasional dengan realitas pelaksanaannya di lapangan melalui peran institusi terkait di tingkat daerah. Penggunaan metode kualitatif memberikan ruang pemahaman yang mendalam terhadap pengalaman para pihak yang terlibat dalam pemenuhan hak pekerja kontrak. Pemilahan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder menegaskan adanya perbedaan antara fakta hukum empiris dan dasar normatif yang dianalisis secara terpadu. Teknik pengumpulan data melalui studi lapangan dan studi kepustakaan memperkuat keakuratan serta kedalaman analisis penelitian. Tahapan analisis data yang meliputi reduksi klasifikasi dan interpretasi memastikan data diolah secara logis dan terarah. Keseluruhan metode dalam bab ini menjadi fondasi ilmiah yang kuat untuk menjawab permasalahan penelitian secara objektif dan bertanggung jawab.

¹⁰ Fattah Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif*, p. 132.

BAB IV
IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM DAN KEPATUHAN
PARADIGMA UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TERHADAP
PEKERJA KONTRAK DI KOTA BANDUNG

A. Bentuk dan Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak dalam Sistem Ketenagakerjaan Nasional Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan PP Nomor 37 Tahun 2021 di Kota Bandung

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kota Bandung tidak boleh hanya dipandang sebagai formalitas pemenuhan norma yuridis-administratif semata, melainkan harus diletakkan pada hakikat dasar hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Sebagaimana ditegaskan oleh Iman Soepomo, hukum ketenagakerjaan pada intinya adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah, di mana fokus utamanya adalah memberikan perlindungan bagi pihak yang kedudukannya secara ekonomis lebih lemah.¹

Dalam konteks hubungan kerja PKWT pasca-berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jo. PP No. 35 Tahun 2021, terdapat hubungan asimetris yang tajam antara pengusaha dan pekerja. Menurut A.N. Molenaar, campur tangan pemerintah melalui pembentukan hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan jaminan sosial (*sociale kerheid*) dan perlindungan terhadap risiko ekonomi serta keselamatan kerja.² Mengacu pada doktrin perlindungan hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap pekerja PKWT di Kota Bandung harus mencakup 3 (tiga) dimensi utama:

1. Jaminan atas kompensasi yang layak, termasuk hak atas Uang Kompensasi PKWT dan Upah Minimum Kota (UMK) Bandung

¹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 2003), p. 3.

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), p. 15.

- (*Economic Protection*).
2. Jaminan kepesertaan dalam program perlindungan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan) untuk menanggulangi risiko kerja (*Social Protection*).
 3. Kejelasan jangka waktu, pembatasan jenis pekerjaan yang dapat di-PKWT-kan, serta pendaftaran/pencatatan perjanjian kerja secara transparan (*Legal Certainty Protection*).

Ketidakpatuhan sebagian pelaku usaha di Kota Bandung dalam memberikan uang kompensasi PKWT atau keterlambatan pendaftaran BPJS merupakan bentuk pengabaian terhadap kaidah heteronom (norma hukum yang ditetapkan negara untuk melindungi pihak lemah). Jika kaidah heteronom ini disimpangi oleh kaidah otonom (Perjanjian Kerja/PP/PKB) yang dibuat pengusaha, maka secara hukum kaidah otonom tersebut batal demi hukum (*nietig van rechtswege*) karena bertentangan dengan asas kesederajatan dan prinsip non-diskriminasi.³

Perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan kerja merupakan manifestasi dari fungsi negara hukum (*welfare state*) untuk menjamin hak-hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁴ Dalam konteks Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak, kedudukan hukum antara pekerja dan pengusaha secara faktual berada dalam ketimpangan (*inequality of bargaining power*). Pekerja berada pada posisi subordinasi yang rentan, baik secara ekonomis maupun yuridis, akibat tingginya ketergantungan atas pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan hadir sebagai instrumen pengimbang yang menetapkan batasan-batasan normatif yang berfungsi sebagai bentuk perlindungan preventif (*preventive legal protection*) untuk

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), p. 45.

⁴ Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

mencegah terjadinya kesewenang-wenangan pengusaha, serta perlindungan represif (*repressive legal protection*) guna memberikan pemulihan atas hak-hak pekerja yang dilanggar.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja)⁵ yang ditindaklanjuti secara teknis melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021),⁶ telah membawa reorientasi mendasar terhadap rezim tata kelola PKWT dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Konstruksi hukum perlindungan preventif dalam Undang-Undang ini diletakkan pada pembatasan yang ketat terhadap jenis dan sifat pekerjaan yang dapat dikontrakkan. Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) UU No. 6/2023 jo. Pasal 4 dan Pasal 5 PP No. 35/2021,⁷ PKWT secara imperatif hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pekerjaan-pekerjaan tersebut meliputi pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, serta pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan atau peninjauan.

Sebaliknya, hukum ketenagakerjaan secara tegas melarang penerapan PKWT terhadap pekerjaan yang bersifat tetap. Berdasarkan Pasal 59 ayat (2) UU No. 6/2023, perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.⁸ Pembatasan norma ini dimaksudkan untuk

⁵ Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

⁶ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

⁷ Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 59 ayat (1) jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 4–5.

⁸ Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 59 ayat (2).

menjaga kepastian kerja (*job security*) agar pengusaha tidak melakukan eksploitasi skema kerja fleksibel (*hyper-flexibilization*) yang mengabaikan hak-hak esensial buruh. Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja dengan skema PKWT pada jenis pekerjaan yang bersifat tetap atau menyimpang dari ketentuan Pasal 59, maka demi hukum (I) status hubungan kerja tersebut demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap.

Perubahan mendasar lainnya dalam rezim UU No. 6/2023 jo. PP No. 35/2021 terletak pada kalkulasi dan pembatasan jangka waktu akumulatif PKWT. Berbeda dengan ketentuan sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membatasi durasi PKWT maksimal 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (total 3 tahun),⁹ Pasal 8 ayat (1) PP No. 35/2021 kini menentukan bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk durasi paling lama 5 (lima) tahun.¹⁰ Apabila pekerjaan yang dijanjikan belum selesai, perpanjangan PKWT dapat dilakukan dengan syarat akumulasi keseluruhan jangka waktu PKWT beserta perpanjangannya tidak boleh melebihi batas 5 (lima) tahun tersebut. Perpanjangan jangka waktu hingga 5 tahun ini memberikan keleluasaan fleksibilitas manajemen bagi pengusaha, namun pada saat yang sama menuntut efektivitas pengawasan yang ketat agar tidak dimanfaatkan oleh pengusaha untuk menunda-nunda kewajiban pengangkatan pekerja menjadi pekerja tetap.

Di samping itu, PP No. 35/2021 juga mempertegas pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Harian Lepas sebagai bagian khusus dari rejim PKWT. Berdasarkan Pasal 10 PP No. 35/2021, perjanjian harian lepas hanya dapat diberlakukan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah didasarkan pada kehadiran pekerja.¹¹ Perlindungan preventif diberikan melalui pembatasan volume hari kerja, di mana pekerja harian lepas diizinkan bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari

⁹ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

¹⁰ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 8 ayat (1).

¹¹ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 10.

dalam 1 (satu) bulan. Apabila pekerja harian lepas tersebut secara faktual bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih dalam 1 (satu) bulan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka hubungan kerja harian lepas tersebut secara otomatis berubah demi hukum menjadi hubungan kerja berdasarkan PKWTT.

Selain jaminan kepastian status hubungan kerja, hukum ketenagakerjaan menetapkan kewajiban pengusaha dalam memenuhi hak-hak normatif pekerja kontrak sebagai bentuk perlindungan hukum yang bersifat komprehensif. Hak normatif paling mendasar yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja adalah kepesertaan dalam program jaminan sosial, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial jo. Pasal 15 UU No. 13 Tahun 2003.¹² Dalam sistem jaminan sosial nasional, tidak dikenal pembedaan hak berdasarkan status hubungan kerja. Setiap pekerja/buruh, baik berstatus PKWTT, PKWT, maupun Pekerja Harian Lepas, memiliki hak mutlak untuk didaftarkan dan dilindungi oleh program BPJS Ketenagakerjaan (meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun) serta BPJS Kesehatan. Secara yuridis, kewajiban pendaftaran dan hak atas perlindungan jaminan sosial tersebut secara serta-merta melekat sejak hari pertama pekerja secara nyata melakukan hubungan kerja (satu hari kerja).

Pembaruan hukum yang paling krusial dan menjadi pilar perlindungan represif dalam UU No. 6/2023 jo. PP No. 35/2021 adalah kewajiban pengusaha untuk memberikan Uang Kompensasi PKWT kepada pekerja. Ketentuan mengenai uang kompensasi ini diatur dalam Pasal 15 sampai dengan Pasal 17 PP No. 35/2021 sebagai bentuk jaminan pendapatan (*income security*) bagi pekerja kontrak sewaktu masa kerjanya berakhir.¹³ Uang kompensasi wajib diberikan kepada pekerja yang telah memiliki masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus-menerus, dan diserahkan pada saat berakhirnya PKWT atau setiap kali perpanjangan PKWT dilakukan. Besaran uang kompensasi dihitung secara

¹² Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256, jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 15.

¹³ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 15–17.

proporsional berdasarkan rumus masa kerja dibagi 12 (dua belas) bulan dikalikan 1 (satu) bulan upah, atau sebesar 1 (satu) bulan upah penuh bagi pekerja yang telah menyelesaikan masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.

Perlindungan hukum represif juga menjangkau mekanisme pengakhiran hubungan kerja sebelum jangka waktu yang diperjanjikan selesai secara sepihak. Berdasarkan Pasal 62 UU No. 13/2003, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT tanpa alasan sah yang dibenarkan hukum (seperti pekerja meninggal dunia atau adanya putusan pengadilan), pihak yang mengakhiri hubungan kerja secara sepihak wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.¹⁴ Menariknya, Pasal 17 PP No. 35/2021 semakin memperkuat kedudukan pekerja dengan menggariskan bahwa dalam hal pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak sebelum PKWT berakhir, pengusaha tidak hanya wajib membayar ganti rugi sisa masa kontrak, melainkan juga tetap wajib memberikan uang kompensasi yang dihitung secara proporsional hingga saat pengakhiran hubungan kerja terjadi.¹⁵

Terakhir, bentuk perlindungan sosial terhadap risiko pengangguran diakomodasi melalui Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP 37/2021).¹⁶ Kehadiran program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) bertujuan mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi pekerja yang mengalami PHK melalui manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Dalam konteks pekerja PKWT, norma PP No. 37/2021 memberikan pemisahan yang tegas mengenai syarat penerimaan JKP. Hak atas manfaat JKP bagi pekerja PKWT hanya timbul apabila pengakhiran hubungan kerja dilakukan di tengah-tengah masa kontrak oleh pemutusan sepihak pengusaha sebelum jangka waktu PKWT berakhir. Sebaliknya, apabila hubungan kerja putus dikarenakan jangka

¹⁴ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 62.

¹⁵ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 17.

¹⁶ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649.

waktu PKWT telah habis secara alami sesuai perjanjian, maka pengakhiran tersebut tidak dikualifikasikan sebagai PHK yang mendapat skema JKP, melainkan hak finansial pekerja ditutupi sepenuhnya melalui mekanisme Uang Kompensasi PKWT.

Lahirnya kerangka normatif yang mengatur perlindungan hukum bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diuraikan sebelumnya, pada tataran praktis berhadapan langsung dengan kompleksitas dan dinamika struktur ketenagakerjaan di Kota Bandung. Sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi utama di Jawa Barat, Kota Bandung memiliki karakteristik industri yang sangat beragam, yang membentang dari sektor industri manufaktur strategis berbasis Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti PT Dirgantara Indonesia, PT Pindad, dan PT Bio Farma, hingga sektor industri tekstil dan produk tekstil (TPT) atau padat karya seperti PT Gistex dan PT Kahatex. Di samping sektor manufaktur, akselerasi ekonomi Kota Bandung juga didorong secara masif oleh sektor ritel, jasa, dan industri kreatif-kuliner, sebagaimana terwakili oleh korporasi seperti PT Eigerindo Multi Produk Industri hingga jaringan bisnis kuliner skala nasional PT Citarasa Prima Indonesia Berjaya (Warunk Upnormal). Keanekaragaman karakter industri ini berimplikasi langsung pada bervariasinya model pola hubungan kerja dan penerapan kriteria PKWT di lapangan.

Dalam konteks pelaksanaan di lapangan, penerapan PKWT pada sektor-sektor industri di Kota Bandung menunjukkan pola adaptasi yang dinamis namun sekaligus menyimpan potensi kerentanan terhadap hak-hak normatif pekerja. Pada sektor manufaktur strategis dan BUMN, penggunaan pekerja kontrak umumnya dikaitkan dengan alokasi proyek-proyek tertentu yang sifatnya terikat jangka waktu atau pemenuhan pesanan spesifik. Sementara itu, pada sektor padat karya serta sektor ritel dan industri kreatif, fleksibilisasi tenaga kerja melalui skema PKWT dan Pekerja Harian Lepas dimanfaatkan secara intensif oleh manajemen perusahaan untuk merespons fluktuasi permintaan pasar dan efisiensi biaya operasional (*labour cost efficiency*). Praktik ini acap kali mengaburkan batas antara pekerjaan yang benar-benar bersifat sementara dengan pekerjaan yang sesungguhnya bersifat terus-menerus dan merupakan bagian dari proses bisnis

utama (*core business*), sehingga memicu ketidakpastian status hubungan kerja bagi buruh.

Dinamika dan diskrepansi antara norma hukum *das Sollen* dengan realitas empiris *das Sein* di Kota Bandung terkonfirmasi dari hasil temuan wawancara mendalam dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Bandung. Salah satu isu krusial yang mengemuka dalam praktik lapangan adalah terjadinya disharmonisasi dan ketidaksesuaian kebijakan antara regulasi ketenagakerjaan dengan regulasi internal kelembagaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Berdasarkan kerangka hukum ketenagakerjaan yang dianut Disnaker Kota Bandung dan ketentuan perundang-undangan, prinsip perlindungan jaminan sosial Ketenagakerjaan dan Kesehatan bersifat imperatif dan wajib diberlakukan sejak hari pertama pekerja secara nyata mulai bekerja (satu hari kerja), tanpa memandang status hubungan kerja baik PKWTT, PKWT, maupun Pekerja Harian Lepas.

Namun demikian, fakta di lapangan menunjukkan adanya diskrepansi aturan operasional internal pada lembaga penyelenggara BPJS. Kebijakan administratif dan sistem registrasi internal BPJS acap kali menetapkan tenggat waktu atau persyaratan administrasi kepesertaan tertentu, sehingga pekerja kontrak sering kali tidak langsung ter-cover perlindungan jaminan sosial sejak hari pertama mereka mulai masuk kerja. Celah jeda waktu administratif ini menciptakan kerentanan hukum yang sangat tinggi bagi pekerja; apabila terjadi risiko kecelakaan kerja pada hari-hari awal masa kontrak, pekerja terancam kehilangan hak atas jaminan keselamatan dan kesehatan kerja secara optimal. Kesenjangan antara asas legalitas ketenagakerjaan dan ketaatan prosedur kelembagaan BPJS ini menunjukkan belum padunya sinergitas inter-lembaga dalam memberikan perlindungan hukum yang utuh bagi pekerja kontrak di Kota Bandung.

Selain permasalahan jaminan sosial, temuan wawancara dengan Bapak Iman Kusuma selaku mediator hubungan industrial ketenagakerjaan dari Disnaker Kota Bandung juga mengungkapkan adanya kendala teknis dalam pemenuhan kewajiban Uang Kompensasi PKWT dan tertib administrasi pengusaha pasca-

berlakunya PP No. 35 Tahun 2021. Perubahan aturan kompensasi yang diundangkan pada tahun 2021 menciptakan masa transisi dan kerumitan kalkulasi, khususnya bagi kontrak kerja yang melintasi periode sebelum dan sesudah berlakunya PP No. 35/2021. Banyak pengusaha yang memanfaatkan celah ketidaktahuan pekerja atau kelonggaran pengawasan untuk tidak mencatatkan perjanjian kerja ke Disnaker Kota Bandung, serta enggan membayarkan uang kompensasi pada saat berakhirnya masa kontrak. Alasan efisiensi biaya dan persepsi bahwa uang kompensasi merupakan beban finansial tambahan menjadi dorongan utama ketidakpatuhan tersebut. Hal ini menegaskan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di Kota Bandung masih menghadapi tantangan substansial pada tingkat kepatuhan pelaku usaha dan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan.

Hubungan kerja pada hakikatnya merupakan hubungan hukum yang lahir dari adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dalam konstruksi hukum perdata formal, perjanjian kerja tunduk pada asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdata.¹⁷ Namun, dalam ranah hukum perburuhan, penerapan asas kebebasan berkontrak secara mutlak tidak dapat diberlakukan begitu saja. Hal ini disebabkan oleh adanya kedudukan sosiologis dan ekonomis yang tidak seimbang antara pengusaha sebagai pemilik modal (*capital owner*) dengan pekerja sebagai penyedia tenaga kerja (*labour provider*), yang dalam doktrin hukum perburuhan dikenal dengan istilah *inequality of bargaining power*.¹⁸ Kedudukan asimetris ini berpotensi membuka ruang eksploitasi dan kesewenang-wenangan pengusaha dalam menentukan syarat-syarat kerja, durasi kontrak, maupun pemenuhan hak-hak dasar pekerja.

Oleh karena itu, hadirnya negara melalui instrumen hukum ketenagakerjaan menjadi sebuah keniscayaan sosiologis dan normatif untuk mengintervensi hubungan kerja tersebut. Secara konstitusional, jaminan atas

¹⁷ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Pasal 1338.

¹⁸ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), p. 15.

perlindungan hukum dan hak atas pekerjaan yang layak telah dimandatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".¹⁹ Maksud dari ketentuan konstitusional ini adalah bahwa negara tidak hanya bertugas menyediakan lapangan kerja, tetapi juga wajib menjamin bahwa kondisi kerja yang melingkupi setiap warga negara memenuhi standar kemanusiaan, keadilan, dan kepastian hukum.

Dalam perspektif doktrin hukum perburuhan klasik Indonesia, Iman Soepomo menegaskan bahwa hukum perburuhan merupakan himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.²⁰ Lebih lanjut, Soepomo membagi kaidah hukum perburuhan menjadi 2 (dua) bentuk utama, yakni kaidah heteronom (peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah) dan kaidah otonom (peraturan yang dibuat sendiri oleh pihak pengusaha dan pekerja, seperti Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama). Dalam konteks pekerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), kaidah heteronom berperan vital sebagai batas minimal (*minimum standard*) yang tidak boleh disimpangi oleh kaidah otonom.

Sejalan dengan pandangan tersebut, A.N. Molenaar mengemukakan bahwa hukum perburuhan (*arbeidsrecht*) bertujuan menciptakan jaminan sosial (*sociale zekerheid*) dan jaminan keadilan bagi kaum pekerja melalui instrumen perlindungan hukum yang bersifat memaksa (*dwingend recht*).²¹ Dalam kerangka ini, Lalu Husni menekankan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja mencakup tiga dimensi utama, yaitu perlindungan ekonomis (berupa jaminan pengupahan yang layak), perlindungan sosial (berupa jaminan kesehatan dan keselamatan kerja), serta perlindungan teknis/yuridis (berupa jaminan kepastian status hubungan kerja dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara

¹⁹ Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2)

²⁰ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 2003), p. 3.

²¹ A.N. Molenaar, *Arbeidsrecht*, (Haarlem: H.D. Tjeenk Willink & Zoon, 1953), p. 22

sewenang-wenang).²²

Transformasi regulasi ketenagakerjaan di Indonesia mencapai babak baru dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU No. 6/2023). Regulasi ini mengubah beberapa instrumen krusial dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya yang mengatur mengenai rezim Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Aturan turunan utama dari UU No. 6/2023 yang mengendalikan operasionalisasi PKWT adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021). Berdasarkan ketentuan Pasal 59 UU No. 6/2023 jo. Pasal 4 dan Pasal 5 PP No. 35/2021, konstruksi normatif perlindungan PKWT didasarkan pada prinsip pembatasan jenis dan sifat pekerjaan.²³ PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, yang meliputi: Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; Pekerjaan yang bersifat musiman; Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap (seperti Pekerjaan Harian Lepas). Sebaliknya, hukum secara tegas melarang pembuatan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap (*core business* atau bagian dari proses produksi utama perusahaan).²⁴ Pembatasan ini merupakan bentuk perlindungan hukum preventif yang dirancang oleh pembentuk Undang-Undang untuk mencegah pengusaha mempermanenkan status kerentanan kerja (*precarity*

²² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), p. 45.

²³ Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara RI Tahun 2023 Nomor 41, Pasal 59.

²⁴ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara RI Tahun 2021 Nomor 45, Pasal 4–5.

of employment) pada jenis pekerjaan yang seharusnya diisi oleh pekerja bersistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap.

Perubahan mendasar lainnya dalam rezim UU No. 6/2023 jo. PP No. 35/2021 terletak pada batas jangka waktu maksimal PKWT. Berdasarkan Pasal 8 PP No. 35/2021, PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika dilakukan perpanjangan.²⁵ Ketentuan ini memperpanjang batas durasi maksimal PKWT dari aturan sebelumnya dalam UU No. 13/2003 yang membatasi durasi PKWT maksimal 3 tahun (2 tahun kontrak awal + 1 tahun perpanjangan). Meskipun perpanjangan batas waktu menjadi 5 tahun ini memberikan fleksibilitas operasional bagi bisnis, fleksibilitas tersebut berisiko menurunkan derajat jaminan keberlanjutan kerja (*job security*) bagi para pekerja kontrak. Untuk mengimbangi dampak fleksibilitas durasi kerja tersebut, PP No. 35/2021 memperkenalkan instrumen perlindungan baru berupa kewajiban pemberian Uang Kompensasi PKWT. Berdasarkan Pasal 15 PP No. 35/2021, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus-menerus pada saat berakhirnya masa PKWT.²⁶ Besaran uang kompensasi dihitung secara proporsional berdasarkan masa kerja dengan rumus $1/12$ dikali upah 1 bulan untuk setiap tahun masa kerja. Skema uang kompensasi ini berfungsi sebagai perlindungan hukum represif dan pemulihan hak ekonomis pekerja saat masa kontraknya habis. Selain uang kompensasi, pemerintah juga menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP No. 37/2021) sebagai jaminan sosial tambahan bagi pekerja yang mengalami PHK atau berakhir masa kontraknya.²⁷ Program JKP memberikan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan

²⁵ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara RI Tahun 2021 Nomor 45, Pasal 8 ayat (1).

²⁶ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara RI Tahun 2021 Nomor 45, Pasal 15–17.

²⁷ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Lembaran Negara RI Tahun 2021 Nomor 47, Pasal 12.

kerja. Integrasi antara kewajiban Uang Kompensasi PKWT dan Program JKP dirancang untuk membentuk *social safety net* bagi pekerja kontrak dalam menghadapi dinamika pasar kerja yang semakin fleksibel.

B. Penerapan Asas Kepatuhan Hukum dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja Antara Pengusaha dan Pekerja Kontrak Sesuai dengan Ketenagakerjaan yang Berlaku

Penerapan asas kepatuhan hukum dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja kontrak di Kota Bandung tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kewajiban administratif dan formal sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga mencerminkan kesadaran para pihak untuk menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Kepatuhan hukum dalam hubungan kerja menjadi aspek penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak menyimpang dari prinsip perlindungan pekerja, kepastian hukum, dan keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja. Dalam konteks tersebut, penerapan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 menjadi dasar bagi para pihak dalam melaksanakan hubungan kerja sesuai dengan norma yang telah ditetapkan. Kepatuhan terhadap ketentuan tersebut tidak hanya menjadi tanggung jawab pekerja, tetapi juga merupakan kewajiban pengusaha sebagai pihak yang memiliki kedudukan lebih kuat dalam hubungan kerja. Dengan demikian, penerapan asas kepatuhan hukum dapat menjadi salah satu indikator untuk menilai sejauh mana ketentuan ketenagakerjaan telah dilaksanakan secara nyata dalam hubungan kerja pekerja kontrak di Kota Bandung.

Dalam konstruksi hubungan kerja yang bersifat asimetris, terdapat hubungan subordinasi yang tajam antara pengusaha sebagai pemilik modal (*capital owner*) dan pekerja sebagai penyedia tenaga kerja (*labour provider*). Menurut A.N. Molenaar, campur tangan negara melalui pembentukan hukum ketenagakerjaan bertujuan memberikan jaminan sosial (*sociale zekerheid*) serta

perlindungan terhadap risiko ekonomi dan keselamatan kerja.²⁸ Mengacu pada doktrin perlindungan hukum Philipus M. Hadjon²⁹ yang diselaraskan dengan hukum perburuhan, perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di Kota Bandung terbagi menjadi dua dimensi utama:

4. Instrumen hukum yang dirancang untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak dan kesewenang-wenangan pengusaha sebelum sengketa timbul yang disebut dengan perlindungan hukum preventif. Dalam rejim Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023³⁰ jo. PP No. 35 Tahun 2021³¹, perlindungan preventif diwujudkan melalui pembatasan imperatif jenis pekerjaan. Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) UU No. 6/2023 jo. Pasal 4 dan Pasal 5 PP No. 35/2021, PKWT hanya dapat diadakan untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya selesai dalam waktu tertentu (*non-core business*), seperti pekerjaan sekali selesai, musiman, atau produk baru. Sebaliknya, Pasal 59 ayat (2) UU No. 6/2023 secara tegas melarang PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Apabila disimpangi, demi hukum (*nietig van rechtswege*) status hubungan kerjanya berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Bentuk perlindungan preventif lainnya meliputi pembatasan akumulasi jangka waktu PKWT maksimal 5 (lima) tahun (Pasal 8 PP No. 35/2021)³² serta kewajiban pencatatan perjanjian kerja ke Dinas Ketenagakerjaan (Pasal 14 PP No. 35/2021).³³

²⁸ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), p. 15.

²⁹ Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), p. 20–25.

³⁰ Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Pasal 59.

³¹ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Pasal 4–5.

³² Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Pasal 8 ayat (1).

³³ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

5. Instrumen pemulihan hak dan pengenaan sanksi ketika terjadi pelanggaran norma atau pengakhiran hubungan kerja yaitu perlindungan hukum represif. Dalam kerangka UU No. 6/2023 jo. PP No. 35 Tahun 2021 dan PP No. 37 Tahun 2021, perlindungan represif dimanifestasikan melalui kewajiban pembayaran Uang Kompensasi PKWT pada saat berakhirnya masa kontrak (Pasal 15–17 PP No. 35/2021), kewajiban pembayaran ganti rugi sisa upah kontrak jika terjadi pemutusan sepihak oleh pengusaha (Pasal 62 UU No. 13/2003 jo. Pasal 17 PP No. 35/2021), pemenuhan hak atas Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), serta penjatuhan sanksi administratif hingga pidana ketenagakerjaan melalui Nota Pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan.

Ketidakpatuhan sebagian pelaku usaha di Kota Bandung dalam memberikan uang kompensasi atau menunda pendaftaran BPJS merupakan bentuk pengabaian terhadap kaidah heteronom (norma hukum yang ditetapkan negara untuk melindungi pihak lemah). Sebagaimana ditekankan oleh Zaeni Asyhadie, jika kaidah heteronom ini disimpangi oleh kaidah otonom (Perjanjian Kerja/PP/PKB) yang dibuat pengusaha, maka kaidah otonom tersebut batal demi hukum karena bertentangan dengan asas kesederajatan dan prinsip non-diskriminasi.³⁴

Kepatuhan hukum (*legal compliance*) dalam dua hukum ketenagakerjaan merupakan prasyarat mutlak bagi terwujudnya kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan dalam relasi industrial. Dalam menganalisis derajat kesadaran hukum pelaku usaha di Kota Bandung, teori kepatuhan hukum dari Herbert C. Kelman memberikan kerangka kualifikasi ke dalam 3 (tiga) tingkatan utama:³⁵

1. Kepatuhan Formal, tingkat ketaatan paling dasar di mana pengusaha mematuhi norma hukum semata-mata untuk menghindari sanksi

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Pasal 14.

³⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), p. 45.

³⁵ Herbert C. Kelman, "Compliance, Identification, and Internalization: Three Processes of Attitude Change," *Journal of Conflict Resolution*, Vol. 2, No. 1, 1958, p. 51–60.

hukum atau sanksi administratif dari pihak berwenang.

2. Kepatuhan Identifikasi, tingkat ketaatan di mana pengusaha menjalankan ketentuan hukum guna menjaga hubungan baik, reputasi, serta citra positif korporasi di mata publik dan mitra bisnis.
3. Kepatuhan Internalisasi, tingkat ketaatan tertinggi di mana norma-norma hukum telah diresapi dan diinternalisasikan sebagai kesadaran moral serta norma etika dalam menjalankan kegiatan usaha secara adil.

Fakta empiris di Kota Bandung menunjukkan bahwa derajat kepatuhan hukum pengusaha terhadap hak-hak normatif pekerja kontrak masih didominasi oleh derajat kepatuhan tahap awal (*compliance*), bahkan pada tingkat tertentu masih diwarnai oleh tindakan ketidakpatuhan secara sengaja (*non-compliance*) demi meminimalkan biaya tenaga kerja (*labour cost efficiency*). Secara spesifik, refraksi penerapan asas kepatuhan hukum pengusaha di Kota Bandung teridentifikasi dalam 4 (empat) aspek utama:

1. Sebagian besar pengusaha, terutama pada skala usaha menengah dan sektor industri kreatif-kuliner di Kota Bandung, tidak melakukan pencatatan PKWT ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung secara tertib. Pencatatan sering kali baru dilakukan secara reaktif apabila muncul potensi sengketa atau pemeriksaan mendadak. Ketidakpatuhan administratif ini melemahkan fungsi perlindungan preventif negara karena hilangnya basis data awal untuk memantau klausul kerja.
2. Kewajiban memberikan uang kompensasi merupakan perintah imperatif Undang-Undang. Namun dalam praktiknya, pengusaha di Kota Bandung kerap menyiasati bentuk perjanjian kerja, mengalihkan status Pekerja Harian Lepas (PHL) secara berulang, atau mengandaikan bahwa pengakhiran kontrak atas kesepakatan bersama membebaskan perusahaan dari kewajiban kompensasi.
3. Dalam kasus pemutusan PKWT sebelum jangka waktu berakhir secara sepihak oleh pengusaha, kewajiban membayar sisa upah

hingga akhir masa kontrak beserta uang kompensasi secara proporsional kerap diabaikan. Pengusaha memanfaatkan posisi tawar pekerja yang lemah dan kecenderungan pekerja enggan menempuh jalur hukum yang memakan waktu serta biaya.

4. Keharusan mendaftarkan pekerja PKWT maupun Pekerja Harian Lepas ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sejak hari pertama masuk kerja (satu hari kerja) terbentur oleh keengganan pengusaha menanggung beban iuran bagi pekerja berdurasi pendek. Pengusaha sering kali menunda pendaftaran hingga masa percobaan tidak resmi selesai atau hingga kontrak berjalan beberapa bulan.

Dinamika dan diskrepansi antara norma hukum *das Sollen* dengan realitas empiris *das Sein* di Kota Bandung terkonfirmasi secara mendalam berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Iman Kusuma sebagai mediator hubungan industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Berdasarkan temuan wawancara tersebut, terdapat 3 (tiga) titik krusial yang menunjukkan benturan antara aturan hukum di atas kertas dengan eksekusi di lapangan:

1. Disharmonisasi Aturan Kepesertaan BPJS sejak Hari Pertama Kerja:
 - a. Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 dan penegasan Disnaker Kota Bandung, setiap pekerja (termasuk Pekerja Harian Lepas (PHL) yang baru bekerja 1 (satu) hari) secara imperatif wajib dilindungi oleh BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
 - b. Dalam pelaksanaannya, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) memiliki aturan dan sistem operasional internal yang menetapkan kriteria minimal waktu kerja atau persyaratan administrasi kepesertaan tertentu. Hal ini memicu perbedaan kebijakan (legal gap) di lapangan, di mana pengusaha memanfaatkan celah aturan operasional BPJS untuk menunda pendaftaran, sementara Disnaker menegaskan perlindungan harus melekat sejak hari pertama kerja.

2. Dikotomi Pemenuhan Hak Finansial, Uang Kompensasi vs Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP):
 - a. Hasil wawancara Disnaker mengonfirmasi bahwa pekerja kontrak yang telah menyelesaikan masa kerja sesuai jangka waktu perjanjian wajib mendapatkan Uang Kompensasi PKWT (Pasal 15–17 PP 35/2021). Namun, pekerja yang habis masa kontrak secara alami ini tidak berhak mengajukan klaim JKP berdasarkan PP No. 37 Tahun 2021.
 - b. Apabila pekerja PKWT mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau diputus kontraknya secara sepihak di tengah-tengah masa kerja tanpa alasan yang jelas, maka pekerja berhak atas manfaat JKP (uang tunai, informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja). Di samping hak JKP dari negara, perusahaan secara hukum tetap wajib membayar sisa upah masa kontrak yang tersisa beserta uang kompensasi proporsional.³⁶
3. Evaluasi Efektivitas Hukum dari Perspektif Disnaker Kota Bandung:
 - a. Perubahan peraturan ketenagakerjaan yang sangat cepat dari waktu ke waktu (seperti ketentuan kompensasi yang baru diterbitkan pada tahun 2021), sehingga pekerja yang bekerja sebelum periode tersebut tidak mendapatkan hak kompensasi yang setara.
 - b. Adanya egosentrisme dan perbedaan penafsiran aturan antara Disnaker, manajemen perusahaan, dan lembaga BPJS, yang menyulitkan pengukuran tingkat efektivitas kepatuhan hukum secara objektif.

Menghadapi refraksi kepatuhan hukum dari pelaku usaha di Kota Bandung, penegakan hukum dan pengawasan ketenagakerjaan dijalankan melalui

³⁶ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Pasal 12–15.

mekanisme kelembagaan yang terpisah sebagai konsekuensi berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.³⁷ Pembagian peran dan kewenangan antara kedua instansi tersebut terbagi secara normatif:

1. Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, berkedudukan sebagai instansi pemerintah daerah kabupaten/kota yang menjalankan fungsi fasilitasi, pembinaan, pencatatan perjanjian kerja (PKWT), serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non-litigasi (konsiliasi dan mediasi). Ketika terjadi sengketa akibat pelanggaran hak pekerja kontrak di Kota Bandung, Mediator Hubungan Industrial Disnaker Kota Bandung bertugas melakukan mediasi dan mengeluarkan Anjuran Tertulis.
2. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Provinsi Jawa Barat, memegang kewenangan pengawasan (inspection) dan penindakan sanksi hukum secara eksklusif. Pengawas Ketenagakerjaan UPTD Jawa Barat berwenang melakukan pemeriksaan berkala/khusus ke lokasi perusahaan di Kota Bandung, menerbitkan Nota Pemeriksaan I dan II, serta menjatuhkan sanksi administratif atau meneruskan pelanggaran pidana ke tingkat penyidikan (PPNS Ketenagakerjaan).

Meskipun pembagian fungsi mediasi di tingkat kota dan pengawasan di tingkat provinsi telah terstruktur secara normatif, dalam praktiknya penegakan hukum tersebut mengalami inefisiensi mendasar. Analisis atas kendala struktural ini dapat dibedah melalui dua pendekatan teori hukum:

1. Teori Sistem Hukum (*Legal System Theory* - Lawrence M. Friedman)³⁸:
 - a. *Legal Structure* (Struktur Hukum), terpisahnya kelembagaan Disnaker Kota Bandung dan UPTD Pengawas Provinsi Jawa Barat menciptakan celah koordinasi yang birokratis. Ketika

³⁷ Indonesia, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Lampiran Sub-Urusan Ketenagakerjaan.

³⁸ Lawrence M. Friedman, *The Legal System: A Social Science Perspective*, (New York: Russell Sage Foundation, 1975), p. 11–16.

Disnaker Kota menemukan indikasi pelanggaran norma PKWT dalam proses mediasi, Disnaker tidak memiliki kewenangan menjatuhkan sanksi secara langsung, melainkan harus melimpahkan berkas pengawasan ke UPTD Provinsi yang membutuhkan alur birokrasi panjang.

- b. *Legal Substance* (Substansi Hukum), adanya kekosongan norma penindak langsung pada tingkat pemerintah kota membatasi daya paksa Mediator Disnaker dalam mengeksekusi hak-hak pekerja.
 - c. *Legal Culture* (Budaya Hukum), banyak pengusaha di Kota Bandung menganggap risiko pengawasan ketenagakerjaan sangat rendah (*low risk*) karena keterbatasan jumlah personil Pengawas Ketenagakerjaan UPTD Provinsi Jawa Barat dibanding ribuan perusahaan yang ada.
2. Perspektif Hukum Progresif (Satjipto Rahardjo)³⁹:

Pola kerja pengawasan ketenagakerjaan di UPTD Wilayah IV Jawa Barat saat ini cenderung bersifat reaktif dan pasif, yakni baru bergerak melakukan pemeriksaan apabila telah timbul aduan resmi atau perselisihan terbuka. Mengacu pada filosofi Hukum Progresif bahwa "hukum untuk manusia, bukan manusia untuk hukum," aparaturnya penegak hukum dituntut melakukan inspeksi proaktif (*inspection by initiative*) guna merobohkan sekat birokrasi antara Disnaker Kota dan UPTD Provinsi, sehingga fungsi perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dapat dirasakan secara nyata (*law in action*). Dengan demikian, pengawasan ketenagakerjaan tidak sekadar simbol formalitas administratif, melainkan instrumen nyata mencegah pelanggaran hak dan menjamin keadilan substantif bagi pekerja.

³⁹ Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif*, (Jakarta: Kompas, 2006), p. 147–152.

C. Efektivitas Pengaturan Hukum dalam Memberikan Jaminan Kepastian dan Perlindungan bagi Pekerja Kontrak Ditinjau dari Perspektif Asas Kepatuhan Hukum

Efektivitas suatu peraturan perundang-undangan merupakan indikator utama untuk menilai norma hukum positif yang dibentuk (*law in books*) mampu bertransformasi secara fungsional menjadi kenyataan sosiologis (*law in action*) di tengah kehidupan masyarakat. Dalam ranah hukum ketenagakerjaan, tolok ukur efektivitas regulasi tidak sekadar diukur dari kelengkapan pasal dan sanksi yang tercantum secara tekstual, melainkan dari sejauh mana norma tersebut memberikan jaminan kepastian hukum, keadilan distributif, serta perlindungan substantif bagi pihak yang berkedudukan ekonomis lebih lemah, yakni pekerja/buruh.

Untuk membedah efektivitas hukum dalam relasi kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kota Bandung, analisis mendasar wajib diletakkan pada lima faktor utama efektivitas penegakan hukum sebagaimana dirumuskan oleh Soerjono Soekanto⁴⁰:

1. Faktor Hukum (Undang-Undang itu sendiri), yaitu sejauh mana kejelasan, konsistensi, dan ketiadaan kekosongan atau norma yang multitafsir dalam rumusan regulasi ketenagakerjaan.
2. Faktor Penegak Hukum, yaitu kesiapan, integritas, kewenangan, dan jumlah personel dari instansi yang memegang fungsi pembinaan, pengawasan, dan penindakan hukum.
3. Faktor Sarana atau Fasilitas, yaitu ketersediaan infrastruktur pendukung, sistem pencatatan digital, serta alokasi anggaran penegakan hukum.
4. Faktor Masyarakat, yaitu tingkat kesadaran, pemahaman, dan daya tawar (*bargaining position*) dari pihak-pihak yang menjadi subjek hukum (pekerja dan pengusaha).⁴¹

⁴⁰ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), p. 8–12.

⁴¹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), p. 15.

5. Faktor Budaya Hukum, yaitu nilai-nilai, kebiasaan, dan pola kepatuhan yang hidup dan dipraktikkan oleh para pelaku usaha serta otoritas ketenagakerjaan di lapangan.

Dalam hubungan kerja PKWT yang bersifat asimetris, timbul dinamika *inequality of bargaining power* antara pengusaha sebagai pemilik modal (*capital owner*) dan pekerja sebagai penyedia tenaga kerja (*labour provider*).⁴² Ketimpangan posisi tawar ini menyebabkan hukum ketenagakerjaan berkarakter sebagai hukum yang memaksa (*dwingend recht* atau kaidah heteronom).⁴³ Negara hadir melalui instrumen hukum untuk membatasi kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) agar tidak dimanfaatkan oleh pihak yang dominan untuk mengeksploitasi pihak yang lemah.

Sejalan dengan hal tersebut, Philipus M. Hadjon⁴⁴ mengklasifikasikan perlindungan hukum bagi rakyat (yang dalam konteks ini diadaptasi ke dalam hubungan kerja) menjadi 2 (dua) bentuk utama:

1. Perlindungan Hukum Preventif, merupakan instrumen pencegahan sebelum timbulnya sengketa atau pelanggaran hak. Dalam pilar UU No. 6 Tahun 2023 jo. PP No. 35 Tahun 2021, perlindungan preventif diwujudkan melalui pembatasan imperatif terhadap jenis pekerjaan yang boleh dikontrakkan (hanya untuk pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu/bukan *core business*), pembatasan durasi akumulatif PKWT maksimal 5 (lima) tahun⁴⁵, serta kewajiban administratif berupa pencatatan perjanjian kerja ke Dinas Ketenagakerjaan.
2. Perlindungan Hukum Represif, merupakan instrumen pemulihan

⁴² Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), p. 15.

⁴³ Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), p. 45.

⁴⁴ Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), p. 20–25.

⁴⁵ Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara RI Tahun 2023 Nomor 41, Pasal 59 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 4–5.

hak dan penjatuhan sanksi ketika pelanggaran norma telah terjadi. Bentuknya meliputi kewajiban pembayaran Uang Kompensasi PKWT⁴⁶ pada saat berakhirnya masa kontrak, pembayaran ganti rugi sisa masa kerja dalam hal PHK sepihak sebelum kontrak usai, hak atas Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), hingga penjatuhan sanksi administratif dan pidana ketenagakerjaan oleh aparatur pengawas.

Namun demikian, keberadaan instrumen perlindungan preventif dan represif di atas kertas tidak secara otomatis melahirkan kepatuhan hukum dari pelaku usaha. Untuk mengevaluasi derajat ketaatan pengusaha di Kota Bandung, *Theory of Compliance* dari Herbert C. Kelman⁴⁷ memberikan tingkatan kualifikasi kepatuhan subjek hukum ke dalam tiga tahapan:

1. *Compliance* (Kepatuhan Tunduk/Terpaksa), ketaatan yang didasari belaka oleh rasa takut akan sanksi, denda, atau pemeriksaan dari aparat penegak hukum.⁴⁸ Pengusaha yang berada pada tingkat ini cenderung mematuhi aturan secara formalitas belaka (*pseudo-compliance*) dan akan langsung melakukan penyimpangan manakala pengawasan dari pemerintah melemah.
2. *Identification* (Kepatuhan Identifikasi), ketaatan yang didorong oleh keinginan pengusaha untuk menjaga hubungan baik, citra positif korporasi, reputasi bisnis, atau menghindari stigma sosial di mata publik dan mitra usaha.
3. *Internalization* (Kepatuhan Internalisasi), tingkat kepatuhan tertinggi di mana norma-norma hukum telah diresapi dan menyatu dalam kesadaran etis-moral pengusaha. Pengusaha mematuhi kewajiban pembayaran uang kompensasi dan pendaftaran BPJS

⁴⁶ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara RI Tahun 2021 Nomor 45, Pasal 15–17.

⁴⁷ Herbert C. Kelman, "Compliance, Identification, and Internalization: Three Processes of Attitude Change," *Journal of Conflict Resolution*, Vol. 2, No. 1, 1958, p. 51–60.

⁴⁸ Herbert C. Kelman, "Compliance, Identification, and Internalization: Three Processes of Attitude Change," *Journal of Conflict Resolution*, Vol. 2, No. 1, 1958, p. 54.

bukan karena takut disanksi atau demi citra, melainkan karena meyakini secara mendalam bahwa hak-hak pekerja merupakan kewajiban moral dan keadilan yang wajib ditunaikan.

Kenyataan empiris di Kota Bandung menunjukkan bahwa mayoritas pengusaha di sektor padat karya, ritel, dan industri kreatif-kuliner yang mematuhi ketentuan pencatatan PKWT dan pembayaran Uang Kompensasi berada pada tingkat *Compliance* (kepatuhan terpaksa). Akibatnya, ketika sistem pengawasan mengalami disfungsi atau keterbatasan personel, pelaku usaha cenderung mencari celah-celah hukum (*loopholes*) untuk meminimalkan beban finansial perusahaan.

Salah satu faktor utama yang menghambat efektivitas hukum dalam memberikan kepastian dan perlindungan bagi pekerja kontrak di Kota Bandung adalah terjadinya instabilitas regulasi ketenagakerjaan di tingkat nasional. Perubahan norma hukum yang berlangsung secara cepat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003⁴⁹ tentang Ketenagakerjaan menuju Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian digantikan oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 dan ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, telah menciptakan turbulensi hukum di tingkat implementasi.

Perubahan regulasi ini diikuti oleh diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK (PP 35/2021) serta Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP 37/2021). Meskipun di satu sisi regulasi baru ini mengintrodusir hak atas Uang Kompensasi PKWT sebagai pilar perlindungan ekonomis baru, di sisi lain pergeseran norma ini memperlihatkan karakter hukum yang labil dan berdampak pada penurunan derajat kepastian hukum (*legal certainty*) bagi pekerja.

Dinamika dan ketidakpastian ini terkonfirmasi secara langsung dari hasil wawancara dengan pejabat/petugas Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota

⁴⁹ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 59.

Bandung.⁵⁰ Berdasarkan temuan wawancara tersebut, pihak Disnaker Kota Bandung menggariskan bahwa:

"Untuk mengukur tingkat efektivitas pengaturan hukum PKWT di lapangan saat ini masih sangat sulit. Hal ini disebabkan di satu sisi adanya perubahan peraturan tentang pekerja dari tahun ke tahun. Sebagai contoh nyata, aturan mengenai Uang Kompensasi PKWT baru diterbitkan pada tahun 2021 melalui PP No. 35 Tahun 2021. Akibatnya, pekerja yang masa kerjanya telah berjalan sebelum tahun 2021 belum mendapatkan hak kompensasi secara proporsional untuk periode kerja tersebut."

Keterangan dari Disnaker Kota Bandung di atas menyingkapkan timbulnya masalah yuridis yang sangat krusial, yaitu pemberlakuan Asas Non-Retroaktif (Hukum Tidak Berlaku Surut)⁵¹ dalam pemenuhan hak finansial pekerja PKWT. Karena PP No. 35 Tahun 2021 tidak memiliki daya laku surut, maka masa kerja pekerja kontrak yang telah terjalin sebelum diundangkannya PP No. 35/2021 (sebelum 2 Februari 2021) tidak dihitung dalam kalkulasi formulasi Uang Kompensasi PKWT.

Kondisi non-retroaktif ini menimbulkan kerugian materiil dan kerentanan hukum yang nyata bagi para pekerja kontrak di Kota Bandung yang telah bekerja bertahun-tahun sebelum tahun 2021. Sebagai ilustrasi, seorang pekerja PKWT di salah satu perusahaan manufaktur di Kota Bandung yang telah dikontrak sejak tahun 2018 dan berakhir masa kerjanya pada akhir tahun 2021, hanya menerima kalkulasi Uang Kompensasi untuk masa kerja dari Februari 2021 hingga Desember 2021 saja (kurang dari 1 tahun upah proporsional). Sementara itu, masa kerja dari tahun 2018 hingga Januari 2021 hangus tanpa kompensasi apa pun. Ketiadaan skema transisi yang adil ini dimanfaatkan oleh para pengusaha di Kota Bandung untuk menghindarkan diri dari kewajiban kompensasi atas akumulasi masa kerja lama.

⁵⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Iman Kusuma sebagai mediator hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Bandung, dilaksanakan pada bulan Mei 2026 di Kantor Disnaker Kota Bandung.

⁵¹ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 15 ayat (1) jo. Pasal 56 UU No. 6 Tahun 2023.

Di samping masalah non-retroaktif kompensasi, instabilitas regulasi juga terlihat dari pergeseran durasi maksimal PKWT. Dalam UU No. 13 Tahun 2003, durasi PKWT dibatasi secara ketat maksimal 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (total akumulasi maksimal 3 tahun). Namun, Pasal 8 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 mengubah ketentuan tersebut dengan mengizinkan PKWT dibuat untuk jangka waktu akumulatif paling lama 5 (lima) tahun.⁵²

Pelonggaran durasi kontrak hingga 5 tahun ini di satu sisi memberikan fleksibilitas operasional bagi perusahaan, namun di sisi lain dimanfaatkan oleh sebagian besar pengusaha di Kota Bandung sebagai strategi *pseudo-compliance*. Pengusaha memanfaatkan rentang waktu 5 tahun tersebut untuk membebaskan perusahaan dari kewajiban pengangkatan pekerja menjadi Pekerja Tetap (PKWTT). Pekerja dibiarkan berada dalam status kerja yang tidak pasti (*precarity of employment*) selama setengah dekade.

Ditinjau dari Teori Hukum Pembangunan yang dicetuskan oleh Mochtar Kusumaatmadja⁵³, hukum berfungsi sebagai sarana pembaharuan masyarakat (*law as a tool of social engineering*) yang harus mampu memberikan arah, keteraturan, dan kepastian hukum demi mencapai kesejahteraan. Perubahan norma ketenagakerjaan yang tergesa-gesa dan menimbulkan kerancuan transisi di lapangan telah merusak fungsi kepastian hukum tersebut. Bukannya menciptakan hubungan industrial yang harmonis, labilnya regulasi justru memicu refraksi kepatuhan pengusaha yang cenderung memanfaatkan celah transisi norma untuk meminimalkan beban kompensasi finansial perusahaan.

Faktor lain yang sangat menentukan efektivitas regulasi perlindungan pekerja kontrak di Kota Bandung adalah timbulnya masalah disharmonisasi regulasi dan ego sektoral inter-kelembagaan. Permasalahan ini menciptakan jurang pemisah yang lebar antara norma hukum yang diandalkan (*law in books*) dengan realitas empiris di lapangan (*law in action*). Benturan norma yang paling

⁵² Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 8 ayat (1).

⁵³ Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum dalam Pembangunan*, (Bandung: Alumni, 2002), p. 11–15.

krusial di Kota Bandung terjadi antara ketentuan imperatif ketenagakerjaan yang dikawal oleh Disnaker dengan regulasi operasional internal Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), baik BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, terungkap adanya benturan aturan dan perbedaan kebijakan (*policy gap*) yang sangat mendasar di lapangan⁵⁴:

"Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, setiap pekerja wajib dilindungi oleh BPJS, baik BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan. Menurut aturan Disnaker yang berpatokan pada regulasi nasional, sesungguhnya pekerja kontrak (meskipun baru mulai bekerja 1 (satu) hari, seperti pada Pekerja Harian Lepas (PHL)) secara imperatif mutlak mendapatkan hak atas jaminan sosial sejak hari pertama kerja tersebut. Namun dalam pelaksanaannya di lapangan, BPJS mempunyai aturan internal sendiri yang menetapkan batas minimal waktu kerja atau prosedur administratif tertentu. Akibatnya, sering terjadi perbedaan kebijakan dan penolakan pendaftaran di lapangan yang merugikan pekerja."

Fakta empiris dari Disnaker Kota Bandung tersebut menunjukkan adanya kontradiksi norma yang sangat serius:

1. Norma Hukum Ketenagakerjaan (Disnaker / PP 35/2021), menetapkan bahwa hak atas perlindungan jaminan sosial Ketenagakerjaan (JKK, JKM, JHT, JP) dan Kesehatan bersifat imperatif dan serta-merta melekat sejak hari pertama pekerja secara nyata melakukan hubungan kerja (satu hari kerja), tanpa membedakan status hubungan kerja baik PKWTT, PKWT, maupun Pekerja Harian Lepas (PHL).⁵⁵
2. Aturan Operasional Internal BPJS (*Reglement / System Barrier*), menetapkan mekanisme administratif, tenggat waktu pendaftaran

⁵⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Iman Kusuma sebagai mediator hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Bandung, dilaksanakan pada bulan Mei 2026 di Kantor Disnaker Kota Bandung.

⁵⁵ Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara RI Tahun 2011 Nomor 116, Pasal 14 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 10–12.

kolektif bulanan, serta kriteria durasi kerja minimal tertentu sebelum berkas pendaftaran dapat divalidasi dan di-*input* ke dalam sistem basis data kepesertaan.

Akibat dari disharmonisasi ini adalah timbulnya Kekosongan Perlindungan Hukum (*Legal Vacuum*) bagi pekerja PKWT di Kota Bandung pada masa-masa awal hubungan kerja. Pekerja yang baru masuk bekerja pada minggu-minggu pertama atau pekerja harian lepas yang bekerja dalam durasi singkat acap kali belum terdaftar secara resmi dalam sistem data BPJS. Padahal, pada hari-hari awal itulah risiko pekerjaan (seperti kecelakaan kerja di lokasi pabrik atau kecelakaan lalu lintas saat menuju tempat kerja) dapat terjadi sewaktu-waktu. Apabila musibah kecelakaan kerja terjadi pada hari kedua atau ketiga masa kerja, pekerja tidak dapat menuntut klaim jaminan kepada BPJS karena data kepesertaannya belum tervalidasi oleh sistem. Dalam posisi ini, perusahaan kerap melepaskan tanggung jawab dengan dalih administrasi BPJS belum selesai, sementara pekerja harus menanggung beban pengobatan secara mandiri.

Untuk menganalisis secara yuridis benturan norma ini, digunakan doktrin hierarki norma hukum (*Stufenbau Theory*) dari Hans Kelsen⁵⁶. Kelsen menegaskan bahwa tata urutan norma hukum merupakan suatu susunan berjenjang, di mana norma yang lebih rendah (*lower norm*) tidak boleh bertentangan dengan norma yang lebih tinggi (*higher norm*). Secara hirarkis:

1. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS jo. UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021 berkedudukan sebagai peraturan perundang-undangan nasional yang lebih tinggi.
2. Peraturan Direksi, Surat Edaran, atau Aturan Operasional Internal BPJS berkedudukan sebagai peraturan internal (*beleidsregels/reglement*) yang berderajat lebih rendah.

Tindakan lembaga BPJS yang menerapkan aturan operasional internal berupa pembatasan tenggat waktu atau syarat durasi kerja minimal yang menyimpangi hak jaminan sosial sejak "satu hari kerja" merupakan bentuk

⁵⁶ Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, (New York: Russell & Russell, 1961), p. 114–119.

pelanggaran terhadap asas *Lex Superior Derogat Legi Inferiori*⁵⁷ (peraturan yang lebih tinggi melumpuhkan peraturan yang lebih rendah). Aturan internal BPJS seharusnya tunduk dan mengabdikan pada asas perlindungan yang diamanatkan oleh UU Ketenagakerjaan dan PP 35/2021.

Selain itu, ditinjau dari asas *Lex Specialis Derogat Legi Generali*, norma perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan merupakan hukum khusus (*lex specialis*) yang bertujuan melindungi buruh sebagai pihak yang lemah. Ego sektoral kelembagaan antara BPJS yang berorientasi pada ketertiban administrasi keuangan dengan Disnaker yang berorientasi pada perlindungan hak asasi buruh telah mengorbankan kepastian hukum bagi pekerja PKWT di Kota Bandung. Ketiadaan keselarasan sistem ini membuktikan bahwa efektivitas pengaturan hukum PKWT masih sangat lemah pada tingkat sinkronisasi antar-instansi pemerintah.

Sistem penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami pergeseran struktural yang mendasar sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.⁵⁸ Regulasi tersebut menarik kewenangan pengawasan ketenagakerjaan (*labour inspection*) dari pemerintah kabupaten/kota dan memusatkannya di tingkat pemerintah provinsi. Implikasi yuridis dan praktis dari pemindahan kewenangan ini menciptakan pemisahan fungsi kelembagaan yang berdampak langsung pada efektivitas perlindungan pekerja PKWT di Kota Bandung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pejabat Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, ditemukan fakta bahwa perpisahan kewenangan ini menimbulkan kendala koordinasi dan eksekusi norma hukum di lapangan⁵⁹:

"Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung saat ini hanya memiliki

⁵⁷ Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), p. 142

⁵⁸ Indonesia, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 244, Lampiran Huruf CC (Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan)

⁵⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Iman Kusuma sebagai mediator hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Bandung, dilaksanakan pada bulan Mei 2026 di Kantor Disnaker Kota Bandung.

kewenangan terbatas pada fungsi pembinaan, pencatatan perjanjian kerja, serta mediasi perselisihan hubungan industrial sesuai UU No. 2 Tahun 2004. Kami tidak memiliki wewenang penindakan atau pengawasan lapangan. Fungsi pengawasan dan penjatuhan sanksi berada sepenuhnya di bawah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Provinsi Jawa Barat. Pemisahan ini membuat Disnaker tidak dapat secara langsung menindak perusahaan yang melanggar ketentuan PKWT atau menolak membayar Uang Kompensasi, kecuali ada aduan resmi yang berlanjut ke jalur mediasi."

Kondisi empiris di atas memperlihatkan adanya dualisme kelembagaan dan pembagian kewenangan yang timpang:

1. Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, berfungsi secara pasif-fasilitatif melalui penerimaan pencatatan PKWT dan penyelesaian perselisihan lewat jalur mediasi. *Output* dari mediasi Disnaker belaka berupa Anjuran Mediator yang bersifat non-eksekutorial dan tidak memiliki daya paksa langsung (*direct coercive power*).
2. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Provinsi Jabar, berwenang melakukan pemeriksaan lapangan, menerbitkan Nota Pemeriksaan, serta menjatuhkan sanksi administratif hingga penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Namun, wilayah kerja UPTD Wilayah IV mencakup beberapa kabupaten/kota di Jawa Barat dengan rasio jumlah Pengawas Ketenagakerjaan yang sangat terbatas dibandingkan dengan ribuan unit usaha di Kota Bandung.

Untuk membedah efektivitas penegakan hukum ini, *System Theory* dari Lawrence M. Friedman⁶⁰ menyediakan pisau analisis melalui 3 (tiga) elemen utama sistem hukum:

1. Struktur Hukum (*Legal Structure*), pemisahan struktur antara instansi mediasi tingkat kota (Disnaker) dan instansi pengawas tingkat provinsi (UPTD) memutus rantai penegakan hukum. Hasil pencatatan atau temuan indikasi penyimpangan PKWT di Disnaker

⁶⁰ Lawrence M. Friedman, *The Legal System: A Social Science Perspective*, (New York: Russell Sage Foundation, 1975), p. 11–16.

Kota Bandung tidak serta-merta terkoneksi secara otomatis dengan tindakan pemeriksaan oleh UPTD Pengawasan.

2. Substansi Hukum (*Legal Substance*), norma hukum dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021 mengatur sanksi administratif bagi pelanggar PKWT, namun prosedur penjatuhan sanksi tersebut membutuhkan proses pemeriksaan berjenjang yang birokratis melalui UPTD. Akibatnya, substansi norma kehilangan daya penekan spontan (*instant deterrent effect*).
3. Budaya Hukum (*Legal Culture*), mengetahui keterbatasan daya jangkau UPTD Pengawasan dan tidak adanya fungsi penindakan di Disnaker Kota Bandung, timbul kalkulasi rasional dari sebagian pelaku usaha bahwa risiko terdeteksi melakukan pelanggaran PKWT sangat rendah. Kondisi ini membentuk budaya kepatuhan semu di kalangan pengusaha.

Sejalan dengan hal tersebut, ditinjau dari perspektif Hukum Progresif yang digagas oleh Satjipto Rahardjo,⁶¹ hukum seharusnya hadir untuk melayani manusia dan memberikan perlindungan nyata, bukan terjebak dalam sekat-sekat birokrasi yang kaku. Praktik pengawasan yang berwatak pasif-reaktif (baru bergerak jika ada laporan/aduan resmi dari pekerja) sangat merugikan pekerja PKWT. Pekerja yang masih terikat kontrak umumnya enggan melapor karena takut di-PHK atau dimasukkan ke dalam daftar hitam (*blacklist*) industri. Pola penegakan hukum yang tidak terintegrasi ini menyebabkan fungsi pengawasan ketenagakerjaan kehilangan taringnya di Kota Bandung.

Dimensi lain yang memengaruhi efektivitas perlindungan bagi pekerja kontrak di Kota Bandung adalah munculnya dikotomi skema jaminan finansial dan perlindungan sosial berdasarkan kualifikasi pengakhiran hubungan kerja. Kerangka regulasi baru melahirkan dua bentuk perlindungan utama bagi pekerja PKWT, yakni Uang Kompensasi PKWT (berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021) dan

⁶¹ Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif*, (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2006), p. 45–52.

Jaminan Kehilangan Pekerjaan / JKP (berdasarkan PP No. 37 Tahun 2021).⁶² Namun, pelaksanaan kedua norma ini menciptakan ketimpangan hak bagi pekerja yang habis masa kontraknya.

Data yang diperoleh dari wawancara bersama pihak Disnaker Kota Bandung memaparkan pemisahan hak ini secara spesifik⁶³:

"Terdapat perbedaan mendasar dalam penerimaan hak finansial dan jaminan sosial bagi pekerja PKWT. Pertama, untuk pekerja yang pengakhiran hubungan kerjanya terjadi karena jangka waktu kontraknya berakhir (habis kontrak sesuai perjanjian), pekerja tersebut secara hukum berhak menerima Uang Kompensasi PKWT dari pengusaha. Namun, mereka TIDAK berhak mendapatkan manfaat JKP dari BPJS Ketenagakerjaan. Kedua, apabila pekerja PKWT mengalami PHK sepihak di tengah-tengah masa kontrak berjalan, maka pekerja berhak atas ganti rugi sisa masa kerja, Uang Kompensasi proporsional, sekaligus berhak mengajukan klaim manfaat JKP (uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja)."

Penetapan kriteria di atas menimbulkan permasalahan dalam keadilan distributif:

1. Kelompok PKWT Habis Masa Kontrak:
 - c. Hak Finansial: Menerima Uang Kompensasi PKWT dari pengusaha (Pasal 15 PP 35/2021).
 - d. Perlindungan JKP: Gugur/Tidak Berhak. Regulasi menganggap berakhirnya masa kontrak bukan sebagai kategori Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) involuntir, melainkan berakhirnya perikatan secara alamiah. Padahal secara riil, pekerja yang habis masa kontraknya tetap kehilangan sumber penghasilan utama dan menghadapi risiko pengangguran yang sama.
2. Kelompok PKWT PHK Sebelum Kontrak Berakhir:

⁶² Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Lembaran Negara RI Tahun 2021 Nomor 47, Pasal 2–5.

⁶³ Hasil Wawancara dengan Bapak Iman Kusuma sebagai mediator hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Bandung, dilaksanakan pada bulan Mei 2026 di Kantor Disnaker Kota Bandung.

- a. Hak Finansial: Berhak atas ganti rugi sisa masa kontrak (Pasal 62 UU Ketenagakerjaan) + Uang Kompensasi proporsional.
- b. Perlindungan JKP: Berhak mendapat JKP (uang tunai selama 6 bulan, akses bursa kerja, dan *retraining*).

Pemisahan kualifikasi ini dianalisis menggunakan Teori Cita Hukum (Radbruch's Triad) dari Gustav Radbruch⁶⁴, yang menyatakan bahwa hukum harus menyeimbangkan tiga nilai dasar: Keadilan (*Gerechtigkeit*), Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*), dan Kemanfaatan (*Zweckmässigkeit*).

Tabel 4.1
Teori Cita Hukum (Radbruch's Triad) dari Gustav Radbruch

Nilai Dasar Radbruch	Analisis Implementasi Hak PKWT di Kota Bandung
Kepastian Hukum	Terpenuhi secara formal. Aturan pembagian hak antara PP 35/2021 dan PP 37/2021 tertulis jelas dalam norma undang-undang.
Keadilan Substantif	Terciderai. Pekerja PKWT yang habis kontrak berada dalam kondisi rentan terputusnya arus kas harian (<i>cashflow</i>), namun dikecualikan dari perlindungan JKP belaka karena status hukum pengakhirannya bukan "PHK".
Kemanfaatan	Terdistorsi. Ketentuan ini memicu pengusaha di Kota Bandung untuk lebih memilih membiarkan kontrak habis tanpa perpanjangan dibanding melakukan pembatalan di tengah jalan, guna menghindari kewajiban pembayaran ganti rugi sisa masa kerja.

Dampaknya di lapangan, pekerja PKWT yang habis masa kerjanya hanya mengandalkan Uang Kompensasi yang besarnya kerap kali sangat terbatas

⁶⁴ Gustav Radbruch, *Rechtsphilosophie*, (Stuttgart: K.F. Koehler Verlag, 1973), p. 118–122.

(misalnya hanya 1 bulan upah untuk kontrak 12 bulan). Ketiadaan bantalan sosial berupa JKP bagi pekerja PKWT yang habis masa kontraknya memperkuat *inequality of bargaining power*. Pekerja terpaksa menerima tawaran perpanjangan kontrak dengan syarat-syarat kerja yang merugikan atau upah yang ditekan, demi menghindari kondisi menganggur tanpa perlindungan jaminan sosial.

Sebagai bentuk jawaban komprehensif atas permasalahan efektivitas pengaturan hukum PKWT di Kota Bandung, akan disajikan Matriks Sintesis Perbandingan *Das Sollen (Law in Books)* vs. *Das Sein (Law in Action)* yang direkonstruksi dari analisis yuridis-empiris.

Tabel 4.2
Matriks Sintesis Perbandingan *Das Sollen (Law in Books)* vs. *Das Sein (Law in Action)*

No	Aspek Evaluasi	<i>Das Sollen (Law in Books)</i>	<i>Das Sein (Law in Action)</i>	Indikator Efektivitas
1	Pencatatan dan Durasi Kontrak	PKWT dicatatkan <i>online</i> maksimal 12 hari kerja; durasi maksimal 5 tahun.	Banyak pengusaha melangkahi pencatatan; mengunci durasi 5 tahun demi cegah PKWTT.	Lemah (<i>Pseudo-compliance</i> berbasis perpanjangan kontrak berulang).
2	Uang Kompensasi PKWT	Wajib dibayar saat kontrak berakhir secara proporsional sejak hari pertama kerja.	Masa kerja sebelum Feb 2021 hangus karena non-retroaktif; sering dipotong pengusaha.	Tidak Efektif Bagi Pekerja Lama (Kendala Asas Transisi Hukum).

3	Jaminan Sosial (BPJS)	Wajib terdaftar BPJS TK & Kesehatan sejak hari ke-1 kerja (termasuk PHL).	Aturan internal BPJS membatasi pendaftaran awal; pekerja PHL sering tidak ter-cover.	Lemah (Terjadi <i>Legal Vacuum</i> pada minggu-minggu awal kerja).
4	Pengawasan dan Penindakan	Pengawasan terintegrasi, pemeriksaan berkala, dan sanksi tegas bagi pelanggar.	Disnaker Kota sebatas mediasi; UPTD Pengawas Provinsi kekurangan personel.	Inefisien (Pengawasan pasif-reaktif akibat sekat kewenangan).
5	Bantalan Sosial Pengangguran	Pekerja non-aktif mendapat perlindungan pendapatan via Uang Kompensasi & JKP.	JKP hanya untuk PHK sepihak; pekerja habis kontrak hanya dapat kompensasi minimal.	Timpang (Keadilan substantif pekerja habis kontrak terabaikan).

Berdasarkan matriks sintesis di atas, efektivitas hukum ketenagakerjaan dalam memberikan kepastian dan perlindungan bagi pekerja kontrak di Kota Bandung berada pada taraf yang belum efektif secara substantif. Ketaatan pelaku usaha mayoritas masih bersifat *compliance* formalitas belaka yang dipicu oleh celah-celah regulasi transisi.

Guna merekonstruksi asas kepatuhan hukum di masa mendatang, dibutuhkan 3 (tiga) pilar pembenahan kebijakan⁶⁵:

⁶⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), p. 98–102.

1. Harmonisasi Regulasi Inter-Instansi, menerbitkan Peraturan Bersama antara Kementerian Ketenagakerjaan dan Direksi BPJS untuk menghapus batasan administratif internal yang menghambat pendaftaran kepesertaan pekerja sejak hari pertama kerja.
2. Re-Integrasi Pengawasan Ketenagakerjaan, membentuk unit pelaksana teknis bersama (*joint inspection taskforce*) antara Disnaker Kota Bandung dan UPTD Pengawasan Wilayah IV Provinsi Jawa Barat guna memperpendek rantai birokrasi penindakan.
3. Revisi Ketentuan JKP, memperluas skema kepesertaan JKP bagi pekerja PKWT yang mengakhiri hubungan kerja karena habis masa kontrak, guna menghapuskan dikotomi perlindungan sosial.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT) di Kota Bandung pasca-berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 secara normatif (*das Sollen*) terbagi ke dalam dua dimensi utama, yaitu perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif diwujudkan melalui pembatasan imperatif jenis dan sifat pekerjaan yang dapat di-PKWT-kan (hanya untuk pekerjaan non-inti/*non-core business*), penetapan batas akumulasi durasi kontrak maksimal 5 (lima) tahun, kewajiban pencatatan perjanjian kerja ke Dinas Ketenagakerjaan, serta jaminan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan yang secara imperatif wajib melekat sejak hari pertama kerja. Sementara itu, perlindungan represif diwujudkan melalui kewajiban pengusaha memberikan Uang Kompensasi PKWT saat berakhirnya masa kontrak, pembayaran ganti rugi sisa masa kontrak jika terjadi pemutusan sepihak, serta pemberian perlindungan sosial melalui Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Namun dalam pelaksanaannya di lapangan (*das Sein*), penerapan bentuk-bentuk perlindungan hukum tersebut di Kota Bandung masih diwarnai oleh dikotomi yang tajam dan belum berjalan secara efektif. Pembatasan durasi akumulasi kontrak maksimal 5 (lima) tahun pada kenyataannya dimanfaatkan oleh sebagian pengusaha di sektor manufaktur, padat karya, dan industri kreatif-kuliner sebagai skema *hyper-flexibilization* untuk menunda kewajiban pengangkatan pekerja menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Selain itu, kepesertaan jaminan sosial sering kali terhambat oleh aturan administratif internal lembaga BPJS sehingga menciptakan kekosongan perlindungan (*legal vacuum*) pada minggu-minggu awal masa kerja, yang diperparah oleh penerapan Asas Non-

Retroaktif Uang Kompensasi serta sekat birokrasi pengawasan antara Disnaker Kota Bandung dan UPTD Provinsi Jawa Barat yang membuat ketaatan pelaku usaha mayoritas masih bersifat formalitas belaka (*pseudo-compliance*).

2. Penerapan asas kepatuhan hukum dari para pelaku usaha di Kota Bandung dalam pelaksanaan hubungan kerja dengan pekerja kontrak secara mayoritas masih terhenti pada tahapan *Compliance* (kepatuhan terpaksa/formalitas), dan belum mencapai tahap *Internalization* (kepatuhan sebagai kesadaran moral). Indikasi *pseudo-compliance* ini terlihat jelas dari tingginya angka perusahaan yang tidak mencatatkan dokumen PKWT ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, serta berbagai siasat manajemen untuk memotong masa kerja guna menghindari pembayaran Uang Kompensasi PKWT secara penuh. Kepatuhan para pengusaha cenderung bersifat reaktif, yakni mematuhi aturan hanya untuk menghindari sanksi administratif atau ketika berhadapan langsung dengan inspeksi mendadak dan proses mediasi, yang mengonfirmasi bahwa kesadaran hukum pengusaha lokal masih berorientasi pada maksimalisasi efisiensi biaya ketenagakerjaan (*labour cost efficiency*) di atas pemenuhan keadilan distributif bagi pekerja.
3. Efektivitas pengaturan hukum ketenagakerjaan dalam memberikan jaminan kepastian dan perlindungan bagi pekerja kontrak di Kota Bandung dinilai belum optimal secara substantif. Mengacu pada Teori Sistem Hukum, inefektivitas ini dipicu oleh 3 (tiga) kendala yang saling berkaitan. Pertama, kelemahan substansi hukum (*legal substance*), di mana asas non-retroaktif pada PP No. 35 Tahun 2021 menggugurkan perhitungan masa kerja pekerja kontrak sebelum bulan Februari 2021 dari hak Uang Kompensasi, serta adanya diskriminasi normatif antara PP 35/2021 dan PP 37/2021 yang mengecualikan pekerja habis kontrak dari manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Kedua, kendala struktur hukum (*legal structure*), berupa terpisahnya kewenangan pembinaan/mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dan

wewenang pengawasan/penindakan yang berada di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Provinsi Jawa Barat. Rantai birokrasi ini memperlambat proses eksekusi atas pelanggaran hak pekerja. Ketiga, kultur hukum (*legal culture*), di mana posisi tawar pekerja (*inequality of bargaining power*) yang lemah memaksa mereka memaklumi pelanggaran demi mempertahankan kelangsungan hidup di tengah tekanan ekonomi perkotaan, mengorbankan asas keadilan dan kepastian hukum yang dicita-citakan negara kesejahteraan (*welfare state*).

B. Saran

1. Pemerintah Daerah Kota Bandung melalui Dinas Ketenagakerjaan disarankan untuk menginisiasi pembentukan Satuan Tugas (Satgas) Pengawasan Terpadu dan menyusun Nota Kesepahaman (MoU) dengan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Provinsi Jawa Barat. Re-integrasi struktural ini sangat mendesak untuk memotong rantai birokrasi yang panjang antara kewenangan mediasi di tingkat kota dan kewenangan penjatuhan sanksi di tingkat provinsi. Selain itu, Disnaker Kota Bandung wajib mereformasi sistem pencatatan PKWT dari model pasif-reaktif menjadi sistem digital proaktif yang terintegrasi dengan data kepesertaan BPJS dan sistem perpajakan, guna mendeteksi secara presisi setiap manipulasi durasi kontrak atau pemutusan hubungan kerja yang disengaja untuk menghindari pembayaran Uang Kompensasi.
2. Kementerian Ketenagakerjaan RI beserta Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan Kesehatan direkomendasikan untuk segera melakukan harmonisasi instrumen regulasi inter-instansi. Benturan antara asas *Lex Superior* ketenagakerjaan (perlindungan sejak 1 hari kerja) dengan *beleidsregels* (aturan operasional internal BPJS) harus diakhiri dengan menghapuskan batasan administratif berupa jeda waktu maupun batas durasi minimal. Hal ini mutlak diperlukan agar prinsip perlindungan preventif dapat berfungsi tanpa adanya *legal vacuum*, memastikan pekerja kontrak dan pekerja harian lepas langsung terdaftar dan terjamin jaminan sosialnya

sejak hari pertama mereka melangkah kaki di lokasi kerja.

3. Pemerintah Pusat dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) disarankan untuk mengkaji ulang (*legislative review*) kebijakan integrasi antara Uang Kompensasi PKWT dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021. Diperlukan perluasan definisi penerima JKP agar pekerja yang masa PKWT-nya berakhir sesuai kesepakatan (habis kontrak) dan tidak diperpanjang, turut diakui sebagai subjek yang berhak mendapatkan skema JKP (uang tunai, pelatihan, dan akses informasi kerja). Perluasan ini merupakan manifestasi tanggung jawab negara (*welfare state*) untuk menghapus dikotomi keadilan distributif yang selama ini mengabaikan kerentanan ekonomi pekerja pasca-berakhirnya kontrak.
4. Serikat Pekerja, Asosiasi Pengusaha (APINDO), dan Mediator Hubungan Industrial di Kota Bandung disarankan untuk secara berkesinambungan menginternalisasi nilai-nilai keadilan hukum melalui forum bipartit maupun tripartit. Serikat pekerja harus meningkatkan literasi hukum anggotanya agar tidak mudah menyetujui kontrak kerja baku yang merugikan. Sebaliknya, asosiasi pengusaha dituntut untuk menggeser paradigma kepatuhan dari sekadar menghindari sanksi (*compliance formalitas*) menuju kepatuhan sebagai kesadaran moral (*internalization*). Pengusaha harus menyadari bahwa pemenuhan hak-hak normatif, seperti pencatatan PKWT yang jujur dan pembayaran Uang Kompensasi yang proporsional, bukanlah beban biaya semata, melainkan investasi sosial yang akan bermuara pada stabilitas, produktivitas industri, dan kondusivitas iklim usaha di Kota Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Adi, Tri Wahyu. Hukum Dan Kontrak Bisnis. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021.
- Ali, Ahmad. Perubahan Masyarakat, Perubahan Hukum Dan Penemuan Hukum Oleh Hakim. Ujung Pandang: Lembaga Penerbit Unhas, 1988.
- Arief, Barda Nawawi. Masalah Penegakan Hukum Pidana Dan Kebijakan Hukum Pidana Dalam Penanggulangan Kejahatan. Jakarta: Kencana, 2024.
- Arinanto, Satya, and Ninuk Triyanti. Memahami Hukum Dari Konstruksi Sampai Implementasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- Asshiddiqie, Jimly. Hukum Tata Negara Dan Pilar-Pilar Demokrasi. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- . Konstitusi Ekonomi. Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2010.
- . Konstitusi Ketenagakerjaan Dan Keadilan Sosial. Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2024.
- Asyhadie, Zaeni. Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- . Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia. Jakarta: Rajawali Press, 2019.
- . Hukum Ketenagakerjaan Pasca Pengesahan UU Cipta Kerja. Jakarta: Rajawali Press, 2021.
- Azhar, Muhammad. Hukum Ketenagakerjaan. Semarang: UGM Press, 2015.
- Badrulzaman, Mariam Darus. Hukum Perikatan Dalam Perspektif KUHPerdara Dan Hukum Kontrak Modern. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2019.
- Citriadin, Yudin. Metode Penelitian Kualitatif Suatu Pendekatan Dasar. Mataram: Sanabil, 2020.
- Farida, Ike, and Satya Arinanto. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2025.
- Fiantika, Feny Rita, Mohammad Wasil, and Sri Jumiyaniti. Metodologi Penelitian

- Kualitatif. PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022.
- Friedman, Lawrence M. *The Legal System: A Social Science Perspective*. New York: Russell Sage Foundation, 1975.
- Gumilang, Alfa, Bimo Aria Fundrika, and Dea Rachmat Sohika. *Pedoman Kontrak Kerja Freelance*. Jakarta: Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif, 2019.
- Hadjon, Philipus M. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2019.
- . *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat*. Surabaya: Airlangga Press, 2002.
- . *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Haryoko, Sapto, Bahartiar, and Fajar Arwadi. *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik Dan Prosedur Analisis)*. Makassar: Universitas Negeri Makassar, 2020.
- Huda, Ni'matul. *Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer Dan Tantangan Era Digital*. Jakarta: Rajawali Press, 2025.
- . *Hukum Pemerintahan Daerah*. Bandung: Nusamedia, 2015.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Izziyana, Wafda Vivid. *Hukum Outsourcing Di Indonesia*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2018.
- Kelsen, Hans. *General Theory of Law and State*. New York: Russell & Russell, 1961.
- Khakim, Abdul. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2024.
- Kusumaatmadja, Mochtar. *Hukum, Masyarakat, Dan Kebudayaan*. Bandung: Alumni, 2014.
- . *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*. Bandung: Alumni, 2002.
- . *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*. Bandung: Alumni, 2018.

- Maiyestati. Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan. Padang: LPPM Universitas Bung Hatta, 2019.
- Manan, Bagir. Dinamika Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia. Yogyakarta: FH UII Press, 2019.
- Manulang, Sendjum H. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jakarta: Rineka Cipta, 2018.
- Marzuki, Peter Mahmud. Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008.
- Mertokusumo, Sudikno. Mengenal Hukum: Suatu Pengantar. Yogyakarta: Cahaya Atma, 2013.
- Mochtar, Zainal Arifin, and Eddy O. S. Hiarij. Dasar-Dasar Ilmu Hukum Memahami Kaidah, Teori, Asas Dan Filsafat Hukum. Yogyakarta: Universitas Pelita Harapan Press, 2021.
- Molenaar, A. N. Arbeidsrecht. Haarlem: H.D. Tjeenk Willink & Zoon, 1953.
- Muhaimin. Metode Penelitian Hukum. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Naamy, Nazar. Metodologi Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar Dan Aplikasinya. Mataram: LP2M Uin Mataram, 2019.
- Nasution, Abdul Fattah. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Harfa Creative, 2023.
- Pujiastuti, Endah. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Semarang: Semarang University Press, 2008.
- Radbruch, Gustav. Rechtsphilosophie. Stuttgart: K.F. Koehler Verlag, 1973.
- Rahardjo, Satjipto. Ilmu Hukum. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.
- . Membedah Hukum Progresif. Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2006.
- . Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis. Yogyakarta: Genta Publishing, 2019.
- Salim, Muhammad. Dasar-Dasar Hukum Tata Negara Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.
- Simanjuntak, Payaman J. Manajemen Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI, 2020.
- . Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fakultas Ekonomi

- Universitas Indonesia, 2005.
- Sipayung, Parlin Dony, Sardjana Orba Manullang, and Hendrik Ruben Gelong. Hukum Ketenagakerjaan. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022.
- Soekanto, Soerjono. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.
- Soepomo, Imam. Pengantar Hukum Perburuhan Cetakan Keenam. Jakarta: Djambatan, 1988.
- Soepomo, Iman. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Djambatan, 2003.
- Soesana, Abigail, and others. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2023.
- Suhartini, Endeh, and others. Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah. Depok: Rajawali Press, 2020.
- Sulaiman, Abdullah, and Andi Walli. Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan. Jakarta Timur: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.
- Suryaningsih. Pengantar Ilmu Hukum. Samarinda: Mulawarma University Press, 2018.
- Susiani, Dina. Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jember: CV. Pustaka Abadi, 2020.
- Sutedi, Adrian. Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Wibowo, Agus. Hukum Perburuhan. Semarang: Universitas Stekom, 2024.
- Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagakerjaan. Malang: Setara Press, 2018.
- Wulansari, Catharina Dewi. “Dimensi Baru Pemerintah Dalam Mengatasi Masalah Ketenagakerjaan Melalui Pembangunan Hukum Di Indonesia.” Jurnal Hukum ProJus, 2006.

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Pemerintah Republik Indonesia. “Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.” Preprint, Jakarta, 2021.

- . “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.” Preprint, Jakarta, 2021.
- . “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.” Preprint, 1945.
- . “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” Preprint, Jakarta, 2003.
- . “Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.” Preprint, Jakarta, 2014.
- . “Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.” Preprint, Jakarta, 2011.
- . “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.” Preprint, Jakarta, 2023.

C. Tesis

- Akbar. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan.” Universitas Hasanuddin, 2023.
- Gunawan, Ibul. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Cilacap.” Universitas Islam Sultan Agung, 2023.
- Heber, Rizky. “Analisis Perlindungan Hukum Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.” Universitas Bosowa, 2023.
- Kusuma, Yosca Angga. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kemanfaatan Bagi Pekerja Alih Daya (Outsourcing) (Studi Di PT. Wijaya Kusuma Joyo Mulyo Pasuruan).” Universitas Muhammadiyah Malang, 2024.
- Munawar, Muchlis. “Efektifitas Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No.

6 Tahun 2023 Tentang Perpu Cipta Kerja.” Universitas Islam Sultan Agung, 2024.

Pramita, Yessi. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Tidak Menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Di PT. Bank Rakyat Indonesia.” Universitas Jember, 2017.

Sasongko, Unggul Agus. “Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Hak Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Penelitian Di Kota Semarang).” Universitas Islam Sultan Agung, 2025.

D. Jurnal

Abduh, Rachmad. “Sistem Hukum Pengupahan Tenagakerja Nasional Dalam Perspektif Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia.” Jurnal Sanksi 2, no. 1 (2017): 106–14.

Akhyar, Zainul, and Muhammad Elmy. “Perlindungan Hukum Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia.” Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan 11, no. 1 (2021): 133–38.

Amelia, Desi Wilda Rizki, Nur Arifudin, and Ziana Walidah. “Kewajiban Perusahaan Membayar Pesangon Sebagai Memenuhi Hak Karyawan Jika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Di PT Duta Tambang Rekayasa).” Jurnal Relasi Publik 2, no. 2 (2024): 95–100.

Anzward, Bruce, and Ratna Hidayanti. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Jenis Dan Sifat Pekerjaan Dalam Mewujudkan Keadilan.” Jurnal De Jure 12, no. 1 (2020): 1–21.

Azis, Abdul, Aan Handriani, and Herlina Basri. “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan.” Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan 10, no. 1 (2019): 59–74.

Basri, Bryan Alexander, and Rasji. “Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Pasca

- Perpu Cipta Kerja (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1345 K/Pdt.Sus-Phi/2022).” *Jurnal Ilmiah Indonesia* 9, no. 1 (2024): 167–86.
- Chairan, A. Tenripadang. “Analisis Yuridis Perlindungan Hukum.” *Jurnal Hukum Diktum* 9 (2011): 164–75.
- Darmawan, Kevin, Holyness N. Singadimedja, and Rafan Darodjat. “Perlindungan Hukum Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pemisahan Perseroan (Spin Off) Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.” *Federalisme: Jurnal Kajian Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 2, no. 2 (2025): 68–81.
- Darmianto, Andy, Dadan Kurnia, and Lukman Munawar Fauzi. “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Dalam Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi.” *Jurnal Prinsip* 1, no. 2 (2025).
- Fatahillah, Muhammad Aqil, and Andi Tenri Padang. “Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia.” *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah* 2 (2021): 402–13.
- Fatlolon, Costatinus. “Ketaatan, Ketidaktaatan, Dan Keadilan Dalam Negara Hukum: Perspektif Filsafat Politik Plato.” *Media Jurnal Filsafat Dan Teologi* 5, no. 1 (2024): 43–70.
- Gunawan, Asep Rudi, Ade Maman Suherman, and Tri Setiady. “Kepastian Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pkwt Yang Dipekerjakan Kembali Setelah 5 Tahun Masa Kontrak Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.” *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis* 5, no. 5 (2024): 1–19.
- Hadi, Abdul. “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap.” *Jurnal Surya Kencana Satu* 10, no. 2 (2018): 49–61.
- Kelman, Herbert C. “Compliance, Identification, and Internalization: Three Processes of Attitude Change.” *Journal of Conflict Resolution* 2, no. 1 (1958): 51–60.
- Komariah, Ajeng. “Perlindungan Hukum Pekerja PKWTT Terhadap Tindakan PHP Sepihak Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.” *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu* 10, no. 4 (2026): 23–33.

- Kusuma, Rahmawati, and A. D. Basniwati. "Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021." *Jurnal Ilmu Hukum* 6, no. 2 (2022): 325–32.
- Kusumawati, Mustika Prabaningrum. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh." *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 11, no. 2 (2024): 216–25.
- Marcella, Yosephine, and Komang Pradnyana Sudibya. "Peran Oraganisasi Serikat Pekerja/Buruh Dalam Pembangunan Perekonomian Indonesia." *Jurnal Hukum* 2, no. 3 (2024): 1–15.
- Maswandi. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Administrasi Publik* 5, no. 1 (2017): 36–42.
- Moho, Hasaziduhu. "Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 1, no. 2 (2022): 117–26.
- Nurchahyo, Ngabidin. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 2, no. 24 (2021): 69–78.
- Putra, Reza Yuditya Rachmat. "Hak Cuti Tahunan Pada Pekerja Dengan Pkwt (Pekerja Kontrak)." *Jurnal Utomo* 3, no. 2 (2019): 17–25.
- Rahman, Aji Halim. "Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (Welfare State)." *Jurnal Presumption of Law* 3, no. 2 (2021): 206–20.
- Rahmawati, Lia. "Good Governance Dan Hubungan Antara Hukum Dan Kekuasaan." *Jurnal Administrasi Publik* 10 (2019): 89.
- Rahmawati, Yulia, Suryaningsi, and Novita Majid. "Penerapan Prinsip Keadilan Sosial Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Di Pertambangan Batubara Samarinda." *Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum* 3, no. 1 (2024): 51–62.
- Ramadhan, Muhammad Hafi Rahmanu, and Noor Hafidah. "Penerapan Asas Keadilan Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial Di Indonesia." *Jurnal Multidisiplin Inovatif* 8, no. 7 (2024): 734–59.
- Rehulina. "Law and Development: Workers Welfare Based on the Principles of a Welfare State." *Jurnal Dharmawangsa* 6, no. 3 (2025): 661–72.

- Ririhena, Micael, Stelvia W. Noya, and Sefanya Sairiltiata. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 1 (2023): 3038–45.
- Salman, Tiara, and Arrie Budhiartie. "Analisis Konsep Keadilan Dalam Pandangan Filsafat Hukum Aristoteles Dan Relevansinya Di Indonesia." *Jurnal Nalar Keadilan* 19, no. 2 (2024): 49–57.
- Sania, I. Ketut. "Perkembangan Dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Terhadap Dinamika Regulasi Dan Hak-Hak Pekerja." *Indonesian Journal of Law and Justice* 2, no. 3 (2025): 1–10.
- Sari, Indah. "Peran Hubungan Industrial Dalam Mengurangi Konflik Tenaga Kerja." *Jurnal Ilmiah M-Progress* 15, no. 2 (2025): 295–308.
- Sedewo, Surya Wahyu, Andika Wijaya, and Rizki Setyobowo Sangalang. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di PHK Pada Masa Perjanjian Kerja Berlangsung (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk)." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 5, no. 4 (2025): 4746–58.
- Sinaga, Irene Puteri A. S., Felicia Jacinta Ivanka Anter, and Vivi Anjelika. "Kedudukan Hukum Kontrak Baku Dalam Perlindungan Konsumen Di Indonesia." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3, no. 2 (2025): 248–59.
- Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Hukum* 3, no. 13 (2003): 56–70.
- Siregar, Dahris. "Legal Protection in Fixed-Term Employment Contracts: Striking a Balance Between Workers' Rights and Obligations." *Istinbath Jurnal Hukum* 22, no. 1 (2022): 84–106.
- Solihah, Lilih Ilah, and Fenny Fatriani. "Peran Serikat Pekerja Dalam Penegakkan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Ilmu Hukum* 3, no. 1 (2025): 45–56.
- Syam, Sitti Mutamainnah, et al. "Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Indonesia." *Jurnal Hukum Lex Generalis*

6, no. 5 (2025): 1–15.

Tuasikal, Naisyirah Ramadhani, and Gunardi Lie. “Peran Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menjamin Hak-Hak Dasar Pekerja Di Indonesia.” *JLEB: Journal of Law Education and Business* 4, no. 1 (2026): 105–12.

Tya, Dwi, and Andrew Shandy. “Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan Di Pt. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Unilak* 2, no. 13 (2024): 88–99.

Wibowo, Richard Jatimulya Alam. “Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan.” *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 2 (2023).

Winata, Aryanti Agripina, and Gunardi Lie. “Efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Dan Perlindungan Bagi Pekerja.” *Jurnal Hukum* 119 (2026).

Wulansari, Catharina Dewi. “Dimensi Baru Pemerintah Dalam Mengatasi Masalah Ketenagakerjaan Melalui Pembangunan Hukum Di Indonesia.” *Jurnal Hukum ProJus* (2006).

Yitawati, Krista, Meirza Aulia Chairani, and Angga Pramodya Pradhana. “Problematisasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja.” *Jurnal Rechtens* 13, no. 1 (2024): 97–118.

Zairudin, Ahmad. “Rekontruksi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan.” *Legal Studies Journal* 2, no. 1 (2022).

Zulianto, Ahmad Irfan, and Rosalinda Alsina Latmahina. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Memperoleh Upah Dibawah Upah Minimum.” *Jurnal Penelitian Hukum* 3, no. 5 (2023): 1–11.

LAMPIRAN

Lampiran 1



Bersama Pa Imam Kusuma, S.H., sebagai Mediator hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Bandung, Penelitian Dilaksanakan bulan Mei 2026 di kantor Disnaker Kota Bandung Jawa barat

