

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 Prasetijo 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.

