



Sinergi Hukum Dan Pendidikan Dalam Perlindungan Pekerja Kontrak Di Indonesia

¹Arifuddin Muda Harahap, ²Safinatul Hasanah Harahap, ³Zulpahmi Lubis

^{1,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

²Universitas Negeri Medan

E-mail: arifuddinmudaharap@uinsu.ac.id

Artikel Info

Sejarah Artikel

Received : 2024-04-11

Revised: 2024-04-28

Published: 2024-05-30

Kata kunci:

*hukum
ketenagakerjaan,
pendidikan; pekerja
kontrak; perlindungan
hukum.*

Abstrak

Penelitian ini membahas sinergi antara hukum dan pendidikan dalam memberikan perlindungan bagi pekerja kontrak di Indonesia. Pekerja kontrak merupakan salah satu kelompok tenaga kerja yang sering menghadapi permasalahan terkait status hukum, ketidakpastian kerja, serta keterbatasan dalam memperoleh hak-hak normatif sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya telah memberikan kerangka hukum, implementasi di lapangan kerap menunjukkan adanya celah yang melemahkan posisi pekerja kontrak. Oleh sebab itu, diperlukan suatu pendekatan interdisipliner yang mengintegrasikan dimensi hukum dan pendidikan untuk memberikan perlindungan yang lebih komprehensif. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan kualitatif, melalui telaah terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin, dan praktik ketenagakerjaan, serta diperkaya dengan kajian pendidikan yang menekankan pentingnya literasi hukum bagi pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak belum sepenuhnya efektif karena lemahnya pengawasan, rendahnya pemahaman pekerja mengenai hak-haknya, serta masih adanya praktik penyalahgunaan kontrak oleh pemberi kerja. Dalam konteks ini, pendidikan berperan sebagai instrumen penting untuk meningkatkan kesadaran hukum pekerja kontrak, baik melalui pendidikan formal, nonformal, maupun pelatihan berbasis keterampilan hukum dan ketenagakerjaan. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa sinergi hukum dan pendidikan merupakan strategi yang relevan untuk memperkuat perlindungan pekerja kontrak. Hukum memberikan kerangka normatif yang mengikat, sedangkan pendidikan membentuk kesadaran dan keberdayaan pekerja dalam menuntut hak-haknya. Dengan demikian, perpaduan keduanya diharapkan mampu mewujudkan keadilan sosial dan meningkatkan kesejahteraan pekerja kontrak di Indonesia.

I. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional pada hakikatnya bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dan penciptaan iklim kerja yang produktif.(Ali, 2009) Tenaga kerja merupakan faktor strategis dalam mewujudkan tujuan tersebut karena pekerja tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan produksi, tetapi juga sebagai subjek pembangunan yang harus dilindungi martabat dan hak-haknya.(Anggraini & Tukiman, 2022) Dalam konteks hubungan industrial di Indonesia, posisi pekerja kontrak atau yang dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi salah satu isu krusial. Keberadaan pekerja kontrak memberi

fleksibilitas bagi dunia usaha dalam menghadapi dinamika ekonomi global, tetapi di sisi lain membuka peluang terjadinya kerentanan terhadap hak-hak normatif pekerja.

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

bersifat tetap. Akibatnya, banyak pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak, kehilangan kesempatan memperoleh pesangon, serta mengalami ketidakpastian status kerja yang berkepanjangan. Kondisi ini menunjukkan adanya jurang antara norma hukum yang ideal dan realitas praktik ketenagakerjaan di lapangan.

Dalam situasi seperti itu, pendidikan hadir sebagai elemen penting yang bersinergi dengan hukum. Pendidikan bukan hanya berfungsi untuk mencetak tenaga kerja yang kompeten secara teknis,(Wonggo, 2010) tetapi juga membekali mereka dengan kesadaran hukum, pemahaman tentang hak-hak normatif, serta kemampuan untuk memperjuangkan perlindungan atas dirinya sendiri. Rendahnya literasi hukum di kalangan pekerja sering menjadi alasan utama mengapa pekerja kontrak mudah dirugikan.(Catur et al., 2020) Banyak pekerja yang tidak memahami klausul kontrak yang ditandatangani, tidak mengetahui batasan legalitas PKWT, bahkan tidak tahu mekanisme pengaduan apabila hak mereka dilanggar. Dengan demikian, persoalan perlindungan pekerja kontrak tidak hanya merupakan persoalan hukum, tetapi juga persoalan pendidikan.

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

Sinergi hukum dan pendidikan dalam perlindungan pekerja kontrak juga relevan bila dikaitkan dengan agenda pembangunan sumber daya manusia Indonesia. Pemerintah melalui berbagai kebijakan selalu menekankan pentingnya peningkatan kualitas SDM sebagai pilar daya saing bangsa.(Zaelani, 2019) Namun, peningkatan kualitas tersebut tidak hanya sebatas keterampilan teknis, melainkan juga meliputi aspek pengetahuan hukum, etika kerja, dan pemahaman akan hak-hak normatif. Seorang

pekerja yang cerdas hukum akan lebih mampu melindungi dirinya dari praktik eksploratif dan dapat berkontribusi lebih optimal dalam hubungan industrial yang sehat.

Selain itu, sinergi hukum dan pendidikan memberikan perspektif baru dalam upaya memperkuat regulasi ketenagakerjaan. Regulasi yang baik tanpa didukung oleh kesadaran masyarakat pekerja akan sulit ditegakkan secara efektif. Pendidikan menjadi instrumen untuk mempercepat internalisasi norma hukum ke dalam perilaku pekerja dan pengusaha.(Isep, 2016) Misalnya, melalui kurikulum pendidikan vokasi yang memasukkan materi hukum ketenagakerjaan, program pelatihan bagi serikat pekerja, hingga penyuluhan hukum yang dilakukan di kawasan industri. Dengan demikian, perlindungan pekerja kontrak tidak hanya bertumpu pada aparat penegak hukum dan lembaga pengawas ketenagakerjaan, tetapi juga pada partisipasi aktif masyarakat pekerja yang berdaya secara pengetahuan.

Permasalahan perlindungan pekerja kontrak di Indonesia semakin kompleks dengan hadirnya fenomena ekonomi digital dan *gig economy*.(Yuniastuti, 2020) Banyak pekerja yang berstatus "kontrak" atau "mitra" dalam platform digital tanpa perlindungan hukum yang memadai. Di sinilah peran pendidikan hukum menjadi krusial agar generasi muda yang memasuki pasar kerja digital tidak lagi terjebak dalam relasi kerja yang eksploratif. Pengetahuan hukum yang diajarkan sejak di bangku kuliah atau pelatihan vokasi akan menjadi bekal penting untuk menghadapi realitas dunia kerja yang semakin fleksibel dan penuh ketidakpastian.

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

Bertolak dari uraian di atas, penelitian berjudul "Sinergi Hukum dan Pendidikan dalam Perlindungan Pekerja Kontrak di Indonesia" penting dilakukan untuk menjawab beberapa pertanyaan mendasar. Pertama, bagaimana norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku saat

ini memberikan perlindungan terhadap pekerja kontrak? Kedua, bagaimana peran pendidikan dalam meningkatkan literasi hukum pekerja kontrak sehingga mereka mampu memahami dan memperjuangkan hak-haknya? Ketiga, sejauh mana sinergi hukum dan pendidikan dapat diwujudkan dalam praktik, baik melalui kebijakan pemerintah, peran lembaga pendidikan, maupun inisiatif serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil?

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

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

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam karya ilmiah ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif, atau sering disebut juga penelitian hukum doktrinal, berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum positif yang berlaku dalam sistem hukum Indonesia. (Sonata, 2014)

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

Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksananya, dan peraturan turunan lainnya. Sementara itu, pendekatan konseptual dipakai untuk menelaah gagasan, asas, dan doktrin hukum yang berkaitan dengan perlindungan pekerja kontrak, serta keterkaitannya dengan peran pendidikan hukum tenaga kerja sebagai sarana peningkatan kesadaran hukum dan pemberdayaan pekerja.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Pengaturan pokok mengenai pekerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan fundamental melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah sebagai aturan pelaksana. Secara normatif, PKWT dibenarkan hanya untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara misalnya pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam jangka waktu tertentu, pekerjaan musiman, atau pekerjaan yang terkait dengan produk/aktivitas baru dan bersifat percobaan. Kerangka norma ini dimaksudkan untuk mencegah penyalahgunaan kontrak agar tidak dipakai sebagai alat untuk menghindari kewajiban jangka panjang pengusaha terhadap pekerja.¹

Dari sisi teknis peraturan, PP No. 35 Tahun 2021 memberikan rincian mengenai jenis pekerjaan yang dapat diatur dengan PKWT, jangka waktu, ketentuan pembaruan/perpanjangan, serta konsekuensi hukum jika perjanjian tidak memenuhi syarat formal dan material. Beberapa aturan pelaksana menetapkan batasan durasi total PKWT (serta kondisi pembaruan) dan mensyaratkan adanya alasan obyektif untuk memilih PKWT daripada PKWTT (perjanjian kerja tidak tertentu). Ketentuan semacam ini pada prinsipnya menempatkan beban pada pengusaha untuk dapat membuktikan bahwa pekerjaan benar-benar bersifat sementara.²

¹ Shalihah, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia."

² PKWT Hak Pekerja, "Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Diundangkannya Undang-

Namun, pada tingkat praktik, terdapat celah implementasi yang cukup signifikan. Banyak penelitian dan kajian empiris menunjukkan bahwa perusahaan kerap menggunakan PKWT untuk pekerjaan yang secara substansial bersifat tetap rangkaian kontrak berulang, perpanjangan berkali-kali, atau "kontrak sambung" yang pada kenyataannya mengandung ciri pekerjaan tetap. Akibatnya, pekerja mengalami ketidakpastian kerja, keterbatasan akses pada jaminan sosial dan status kerja yang lemah saat menuntut hak-hak normatif. Temuan akademik ini mengindikasikan adanya gap antara norma hukum dan praktik lapangan, dipengaruhi oleh insentif ekonomi pengusaha, lemahnya pengawasan, serta rendahnya pengetahuan pekerja tentang haknya.³

Secara yuridis, apabila suatu PKWT tidak memenuhi syarat yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan misalnya tidak memenuhi definisi pekerjaan tertentu atau perpanjangan yang melampaui ketentuan maka perjanjian tersebut berpotensi dinyatakan demi hukum sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁴ Ketentuan ini dimaksudkan sebagai sanksi preventif untuk mengoreksi penyalahgunaan PKWT. Namun, penerapan ketentuan tersebut mensyaratkan akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif agar pekerja dapat membuktikan klaimnya.

Mekanisme penyelesaian perselisihan menjadi instrumen kunci dalam penegakan ketentuan PKWT. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berfungsi sebagai forum litigasi untuk sengketa ketenagakerjaan termasuk klaim pemutusan hubungan kerja dan sengketa hak. Meskipun kerangka peradilan ini ada, hambatan praktik seperti biaya, kompleksitas prosedur, lamanya proses, serta kurangnya akses informasi bagi pekerja kontrak sering mengurangi efektivitas penegakan hukum melalui jalur litigasi.

Analisis lebih jauh menunjukkan tiga faktor struktural mengapa pengaturan normatif PKWT belum sepenuhnya melindungi pekerja kontrak. Pertama, definisi dan kategori pekerjaan yang

boleh menggunakan PKWT sering ditafsirkan longgar sehingga memberi ruang bagi pengusaha. Kedua, kapasitas pengawas ketenagakerjaan di tingkat daerah masih terbatas sehingga pengawasan proaktif terhadap praktik PKWT lemah. Ketiga, pekerja sendiri sering tidak menyadari atau tidak berani menuntut haknya karena risiko kehilangan pekerjaan. Kombinasi faktor ini menempatkan perlindungan hukum pekerja kontrak pada posisi yang lebih bergantung pada keberanian menuntut hak dan efektivitas mekanisme penegakan hukum daripada sekadar adanya norma di atas kertas. Berangkat dari temuan ini, diperlukan upaya konkret: penyempurnaan norma (lebih jelas kriteria PKWT), peningkatan kapasitas pengawasan, serta fasilitasi akses penyelesaian sengketa untuk pekerja.⁵

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

Pendidikan baik formal (vokasi/kejuruan) maupun non-formal (pelatihan, penyuluhan, kampanye) berperan sentral dalam membentuk kapasitas pekerja untuk memahami dan menuntut hak-hak ketenagakerjaan. Literasi hukum ketenagakerjaan tidak hanya sekadar mengetahui aturan; ia menyangkut kemampuan menganalisis situasi kerja, mengenali pelanggaran, serta mengetahui saluran penyelesaian yang tersedia (bipartit, mediasi, PHI). Oleh karena itu, intervensi pendidikan harus dirancang untuk mengubah perilaku dan memberi keterampilan praktis, bukan sebatas transfer informasi normatif.

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

Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," 2020.

³ Hak Pekerja.

⁴ Rudi Avianto, Endeh Suhartini, and Achmad Jaka Santos Adiwijaya, "Perbandingan Sistem Hubungan Kerja Pkwt

Dan Pkwt Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja," *Jurnal Ilmiah Living Law* 14, no. 2 (2022): 154–67.

⁵ Arifuddin Muda Harahap, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama," 2019.

terhadap praktik kontraktual yang merugikan. Untuk itu, diperlukan sinkronisasi antara pembuat kurikulum, dunia usaha, dan otoritas ketenagakerjaan.

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

Empiris menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki literasi hukum yang lebih baik, mereka cenderung lebih aktif melakukan negosiasi bipartit, menuntut kepatuhan terhadap perjanjian kerja, dan memanfaatkan mekanisme penyelesaian sengketa bila diperlukan. Studi-studi lapangan memperlihatkan korelasi positif antara program edukasi/sosialisasi dan kemampuan pekerja untuk menegakkan haknya, walaupun efek ini juga dipengaruhi oleh konteks organisasi tempat mereka bekerja (ada serikat pekerja atau tidak), serta keberadaan akses bantuan hukum. Namun, efektivitas program pendidikan kerap dibatasi oleh pendekatan satu arah (ceramah), ketidaksesuaian materi dengan konteks lokal, dan kurangnya follow-up. Oleh karena itu, program literasi harus bersifat partisipatif, kontekstual, dan dilengkapi layanan pemberdayaan (mis. klinik bantuan hukum).

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

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

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

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

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

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

rekomendasi perbaikan kontrak dan penyuluhan di perusahaan.

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

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

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

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

mampu melindungi diri dari praktik ketidakadilan dan eksploitasi.

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

B. Saran

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

DAFTAR RUJUKAN

- Ali, M. (2009). *Pendidikan untuk pembangunan nasional: menuju bangsa Indonesia yang mandiri dan berdaya saing tinggi*. Grasindo.
- Anggraini, S. Z., & Tukiman, T. (2022). Strategi dinas tenaga kerja dalam meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di kabupaten sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2220–2226.

- Catur, J. S., Djongga, D., Heriyandi, H., Poerwanto, H., Hutasoit, J., Anam, K., & Wiyono, B. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Lex Specialis*, 1(2).
- Isep, I. (2016). Peranan pendidikan kewarganegaraan sebagai pendidikan hukum dalam mengupayakan internalisasi hukum di kalangan peserta didik. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 13(1).
- Sonata, D. L. (2014). *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum*. FIAT JUSTISIA, 8 (1), 15–35.
- <https://doi.org/https://jurnal.fh.unila.ac.id/index.php/fiat/article/view/283>
- Wonggo, D. (2010). Tantangan Pendidikan Kejuruan dalam Era Perdagangan Bebas. *Prosiding Aptekindo*.
- Yuniastuti, E. (2020). *Pola Kerja Kemitraan Di Era Digital-Perlindungan Sosial Transportasi Online Roda Dua*. Elex Media Komputindo.
- Zaelani, I. R. (2019). Peningkatan daya saing UMKM Indonesia: Tantangan dan peluang pengembangan IPTEK. *Jurnal Transborders*, 3(1), 15.