

## PENGARUH PENERAPAN SISTEM KERJA KONTRAK TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI SEKTOR INDUSTRI MANUFAKTUR

M. Joyo Santoso<sup>1</sup>, Gabriella Selara<sup>2</sup>, Dilly Hermanto<sup>3</sup>, Zouvry Imam Tharsyah<sup>4</sup>, Yeti Kurniati<sup>5</sup>, Danang Widijaman<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Universitas Langlangbuana

[binganku123joyo@gmail.com](mailto:binganku123joyo@gmail.com)<sup>1</sup>, [gabriellaselara@gmail.com](mailto:gabriellaselara@gmail.com)<sup>2</sup>, [dilly641@gmail.com](mailto:dilly641@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[zouvry1411@gmail.com](mailto:zouvry1411@gmail.com)<sup>4</sup>

### Abstrak

Penerapan sistem kerja kontrak di sektor industri manufaktur di Indonesia telah menjadi praktik umum dalam menghadapi dinamika pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif. Meskipun sistem ini menawarkan fleksibilitas bagi perusahaan, penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak juga membawa dampak negatif terhadap perlindungan hukum pekerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi literatur untuk menganalisis regulasi, implementasi, serta peran pemerintah dan lembaga terkait dalam menjamin hak-hak pekerja kontrak. Hasil temuan menunjukkan bahwa pekerja kontrak kerap mengalami pelanggaran hak seperti pemotongan upah, ketiadaan jaminan sosial, dan pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum sepenuhnya efektif, karena banyak perusahaan memanfaatkan celah hukum untuk menghindari kewajiban. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi, peningkatan pengawasan, serta edukasi terhadap pekerja mengenai hak-haknya agar tercipta keadilan dan kesejahteraan yang berkelanjutan dalam hubungan industrial di sektor manufaktur.

**Kata Kunci:** Sistem Kerja Kontrak, Pekerja Kontrak, Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan, Industri Manufaktur.

### Abstract

*The implementation of contract-based employment systems in Indonesia's manufacturing sector has become a common practice to address the increasingly competitive labor market. While this system offers flexibility for companies, this study reveals that it also negatively impacts legal protection for workers. Using a descriptive qualitative method and literature review approach, the study analyzes existing regulations, their implementation, and the roles of the government and related institutions in safeguarding the rights of contract workers. Findings show that contract workers frequently face rights violations, including wage deductions, lack of social security, and arbitrary termination without compensation. The enforcement of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower has not been fully effective, as many companies exploit legal loopholes to avoid their obligations. Therefore, strengthening regulations, enhancing oversight, and educating workers about their rights are essential to ensure justice and sustainable welfare in industrial labor relations within the manufacturing sector.*

**Keywords:** *Contract Employment System, Contract Workers, Legal Protection, Labor Law, Manufacturing Industry.*

## PENDAHULUAN

Industri manufaktur di Indonesia telah menunjukkan pertumbuhan signifikan dalam dua dekade terakhir dan menjadi salah satu sektor vital dalam menopang perekonomian nasional. Sektor ini tidak hanya memberikan kontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), tetapi juga menyerap jutaan tenaga kerja dari berbagai lapisan masyarakat. Seiring meningkatnya persaingan global dan tuntutan efisiensi biaya produksi, banyak perusahaan beralih ke sistem kerja kontrak sebagai alternatif yang dianggap lebih fleksibel dan efisien dalam mengelola sumber daya manusia.

Namun, meskipun sistem kerja kontrak memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal fleksibilitas dan efisiensi biaya, penerapannya menimbulkan berbagai persoalan serius, khususnya terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja. Banyak pekerja kontrak yang mengalami ketidakpastian status pekerjaan, minimnya akses terhadap jaminan sosial dan kesehatan, serta kurangnya perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Kondisi ini menciptakan ketimpangan antara pekerja tetap dan pekerja kontrak dalam hal kesejahteraan, stabilitas, dan jaminan hukum.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memang telah mengatur dasar-dasar hubungan kerja, termasuk bagi pekerja kontrak. Namun, dalam praktiknya, banyak ketentuan dalam undang-undang tersebut yang tidak diimplementasikan secara efektif. Lemahnya pengawasan pemerintah, serta kecenderungan perusahaan untuk memanfaatkan celah hukum, menyebabkan banyak pekerja kontrak tidak memperoleh hak-hak dasarnya secara adil. Fenomena ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara regulasi yang telah ditetapkan dengan kenyataan di lapangan.<sup>1</sup>

Studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak sering disalahgunakan untuk menghindari kewajiban perusahaan dalam memberikan perlindungan jangka panjang kepada pekerja. Banyak posisi yang seharusnya diisi oleh pekerja tetap justru diisi oleh pekerja kontrak dengan alasan efisiensi biaya. Hal ini mengarah pada praktik-praktik eksploitasi dan diskriminasi yang merugikan pihak pekerja dan menciptakan ketidakadilan dalam hubungan industrial.<sup>2</sup>

Dalam konteks tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengkaji secara mendalam pengaruh penerapan sistem kerja kontrak terhadap perlindungan hukum bagi pekerja di sektor industri manufaktur. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk pelanggaran hak pekerja kontrak, menganalisis efektivitas regulasi yang ada, serta mengevaluasi peran pemerintah dan lembaga terkait dalam memberikan perlindungan hukum yang memadai. Dengan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap permasalahan ini, diharapkan dapat dirumuskan rekomendasi kebijakan yang konstruktif dan solutif dalam rangka menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, berkelanjutan, dan berorientasi pada kesejahteraan pekerja.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Aulia, D. I., Ichwan, G. K., Putra. (2025). Hubungan Industrial dari Perspektif Karyawan: Studi pada Perusahaan Manufaktur. *Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(02), 54-62.

<sup>2</sup> Hidayati, L. N., Dewi, A. L., Oktaviana, M. (2025). Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Omnibus Law. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3), 1934-1945.

<sup>3</sup> Tjandraningsih, I., & Herawati, R. (2010). Diskriminatif dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia.

Penerapan sistem kerja kontrak di sektor industri manufaktur memunculkan berbagai permasalahan serius dalam konteks perlindungan hukum bagi pekerja. Banyak perusahaan menggunakan sistem kontrak sebagai cara untuk menekan biaya, namun sering kali mengabaikan hak-hak dasar pekerja seperti upah layak, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang layak. Ketidakpastian status kerja, minimnya akses terhadap jaminan kesehatan dan pensiun, serta penyalahgunaan status kontrak oleh perusahaan menjadi isu utama. Praktik ini menunjukkan adanya ketimpangan hukum dan lemahnya pengawasan dari pihak berwenang. Penelitian ini merumuskan tiga pokok masalah utama:

- a. Apa saja hak-hak hukum yang seharusnya dimiliki oleh pekerja kontrak di sektor industri manufaktur?
- b. Bagaimana penerapan sistem kerja kontrak memengaruhi perlindungan hukum bagi pekerja?
- c. Apa peran pemerintah dan lembaga terkait dalam meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak?

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a) Mengidentifikasi hak-hak pekerja kontrak dalam sektor industri manufaktur.
- b) Menganalisis dampak penerapan sistem kerja kontrak terhadap perlindungan hukum pekerja.
- c) Mengevaluasi peran pemerintah dan lembaga terkait dalam mewujudkan perlindungan hukum yang adil bagi pekerja kontrak.<sup>4</sup>

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk memahami dan menggambarkan fenomena secara mendalam terkait penerapan sistem kerja kontrak dan dampaknya terhadap perlindungan hukum bagi pekerja di sektor industri manufaktur.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sekunder, dikumpulkan melalui kajian pustaka (studi literatur) dari berbagai referensi hukum seperti jurnal ilmiah, buku, peraturan perundang-undangan, laporan dari lembaga pemerintah, artikel akademik, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik.

Langkah-langkah analisis data dilakukan dengan cara:

1. Mengumpulkan informasi dari sumber-sumber terpercaya.
2. Mengklasifikasikan data berdasarkan tema, seperti jenis pelanggaran hak pekerja, regulasi yang mengatur sistem kerja kontrak, dan peran institusi dalam penegakan hukum.
3. Menganalisis hubungan antara regulasi dan implementasinya di lapangan.
4. Menarik kesimpulan berdasarkan kesenjangan antara teori hukum ketenagakerjaan dan praktik faktual yang terjadi di sektor manufaktur.

Metode ini dipilih karena mampu memberikan gambaran komprehensif terhadap kondisi aktual yang dihadapi pekerja kontrak, serta mengevaluasi efektivitas kebijakan hukum yang berlaku. Penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan realitas, tetapi juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi kebijakan yang solutif dan berbasis data.

---

<sup>4</sup> Nabila Mazaya Putri dan Henny Marlyna, Pelanggaran Jabatan dan Perbuatan Melawan Hukum yang Dilakukan Oleh Notaris dalam Menjalankan Kewenangannya, *Acta Diurnal: Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan*, Volume 5 Nomor 1, Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran, 2021, hlm. 71

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja kontrak di sektor industri manufaktur memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap perlindungan hukum bagi pekerja. Salah satu temuan utama adalah adanya ketimpangan dalam pemenuhan hak-hak dasar antara pekerja kontrak dan pekerja tetap. Pekerja kontrak kerap kali tidak mendapatkan hak atas cuti tahunan, tunjangan kesehatan, maupun pesangon ketika hubungan kerja berakhir, meskipun secara hukum mereka berhak atas perlakuan yang setara. Selain itu, sebagian besar pekerja kontrak tidak terdaftar dalam program jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, sehingga mereka tidak memiliki perlindungan terhadap risiko kerja dan masa pensiun<sup>5</sup>

Penelitian ini juga menemukan bahwa pekerja kontrak mengalami diskriminasi dalam hal pelatihan dan pengembangan keterampilan. Banyak perusahaan enggan memberikan pelatihan kepada pekerja kontrak karena menganggap mereka sebagai tenaga kerja sementara. Hal ini berdampak pada terbatasnya kesempatan pengembangan karier dan memperparah kesenjangan keterampilan antara pekerja kontrak dan pekerja tetap.<sup>5</sup>

Sistem kerja kontrak yang diterapkan dalam sektor industri manufaktur di Indonesia memiliki dampak langsung terhadap pemenuhan hak-hak dasar pekerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja kontrak seharusnya mendapatkan perlakuan yang adil, termasuk hak atas upah yang layak, jaminan sosial, waktu kerja yang manusiawi, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Namun, kenyataannya, banyak pekerja kontrak menerima upah di bawah standar minimum regional dan tidak memperoleh tunjangan atau kompensasi sesuai ketentuan hukum.<sup>6</sup>

Salah satu bentuk pelanggaran yang sering terjadi adalah tidak diberikannya akses terhadap jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Padahal, program jaminan sosial merupakan hak dasar yang dijamin negara untuk memberikan perlindungan terhadap risiko kerja dan masa tua. Studi oleh Habibi et al. (2024) menemukan bahwa hanya sekitar 40% pekerja kontrak outsourcing yang terdaftar sebagai peserta aktif dalam program jaminan sosial. Ketidakterlibatan ini memperlihatkan lemahnya komitmen perusahaan dalam menjamin kesejahteraan jangka panjang bagi pekerja kontrak.<sup>7</sup>

Selain itu, pekerja kontrak juga sering mengalami diskriminasi dalam akses terhadap pelatihan dan pengembangan keterampilan, padahal pengembangan kapasitas kerja sangat penting untuk menjaga produktivitas dan daya saing tenaga kerja. Banyak perusahaan lebih memilih untuk memberikan pelatihan hanya kepada pekerja tetap, sedangkan pekerja kontrak dianggap sebagai tenaga kerja sementara yang tidak perlu dikembangkan. Data menunjukkan bahwa hanya 25% pekerja kontrak yang pernah mengikuti pelatihan kerja, dibandingkan dengan 70% pekerja tetap.<sup>4</sup>

Aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3) juga menjadi isu penting. Karena status kerja mereka yang tidak tetap, pekerja kontrak sering kali tidak mendapatkan fasilitas perlindungan kerja yang memadai. Mereka cenderung ditempatkan pada pekerjaan berisiko tinggi tanpa pelatihan keselamatan yang cukup. Hal ini berkontribusi pada tingginya angka

<sup>5</sup> Hidayati, L. N., Dewi, A. L., Oktaviana, M. (2025). *Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Omnibus Law*. Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, 3(3), 1934-1945.

<sup>6</sup> Igama, T. M., Nuraeni, N., Ferawati, F., Fitters, M. A., & Debi, R. (2025). *Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Karyawan: Studi pada Perusahaan Manufaktur di Kawasan Industri Cikarang*. AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(02), 96-102.

<sup>7</sup> Habibi, N., Amrizal, M. D. R., Rozikin, I. S., & Ahmad, I. F. (2024). *Memperkuat perlindungan pekerja outsourcing: Analisis implementasi kebijakan*. Journal of Social Movements, 1(1), 85-97.

kecelakaan kerja di sektor manufaktur, khususnya pada pekerja dengan status kontrak. Studi Khoirunnisa et al. (2024) mencatat bahwa tingkat kecelakaan kerja lebih tinggi di kalangan pekerja kontrak dibanding pekerja tetap<sup>8</sup>

Selain persoalan normatif, pekerja kontrak juga terpinggirkan dalam hubungan industrial. Mereka jarang dilibatkan dalam dialog sosial dan tidak memiliki keberanian untuk menyuarakan aspirasi karena takut kontraknya tidak diperpanjang. Pembentukan serikat pekerja atau partisipasi dalam kegiatan serikat sering kali dihambat oleh perusahaan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang represif dan tidak demokratis, yang bertentangan dengan prinsip-prinsip perlindungan hak asasi pekerja.<sup>9</sup>

Dalam hal pengawasan dan penegakan hukum, pemerintah dinilai belum maksimal dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja kontrak. Banyak kasus pelanggaran tidak ditindak secara tegas. Rendahnya frekuensi inspeksi ketenagakerjaan, minimnya jumlah pengawas, serta lemahnya sanksi terhadap pelanggaran membuat praktik pelanggaran hak pekerja kontrak terus berlanjut. Ompi (2023) menekankan pentingnya penguatan lembaga pengawasan ketenagakerjaan dan peningkatan kapasitas pengawas agar perlindungan hukum benar-benar efektif di lapangan.<sup>10</sup>

Ketimpangan perlakuan antara pekerja tetap dan kontrak telah menciptakan iklim kerja yang diskriminatif. Perbedaan dalam hak, jaminan, dan perlakuan membuat pekerja kontrak merasa kurang dihargai, yang pada akhirnya berdampak pada motivasi kerja dan produktivitas. Hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan dalam hubungan industrial yang seharusnya memperlakukan seluruh pekerja secara setara, tanpa membedakan status kerja.<sup>11</sup>

Oleh karena itu, sistem kerja kontrak memerlukan evaluasi menyeluruh dan pembaruan kebijakan yang lebih tegas. Perlu adanya penegakan hukum yang konsisten terhadap perusahaan yang melanggar, edukasi kepada pekerja mengenai hak-hak mereka, serta pelibatan aktif serikat pekerja dalam mengawasi implementasi sistem kontrak. Kebijakan yang tidak hanya berpihak pada efisiensi ekonomi, tetapi juga menjamin keadilan sosial dan martabat pekerja, sangat diperlukan dalam mewujudkan hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Penerapan sistem kerja kontrak di sektor industri manufaktur memberikan fleksibilitas bagi perusahaan, namun juga menimbulkan dampak negatif terhadap perlindungan hukum pekerja. Banyak pekerja kontrak tidak mendapatkan hak-hak dasar seperti cuti, jaminan kesehatan, dan pesangon, serta menghadapi ketidakpastian kerja. Meskipun telah ada regulasi yang mengatur sistem kerja kontrak, praktik di lapangan menunjukkan masih lemahnya pengawasan dan banyaknya celah hukum yang dimanfaatkan oleh perusahaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak belum berjalan optimal dan perlu diperkuat agar tidak terjadi ketimpangan dan diskriminasi dalam hubungan kerja.

---

<sup>8</sup> Khoirunnisa, N., Putri, S. A., Heriyanto, T., & Akbar, M. (2024). Hukum Perusahaan Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Dalam Kontrak Kerja di Lingkungan Perusahaan: Analisis Perspektif Ketenagakerjaan. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 1(4), 9-9.

<sup>9</sup> Purwanidjati, S. R. (2011). Penerapan Sistem Outsourcing Di Perusahaan Swasta Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Kontrak. *Wacana Hukum*, 10(1).

<sup>10</sup> Ompi, M. M. (2023). Peran Pemerintah Indonesia Dalam Menangani Masalah Hukum Yang Menimpa Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. *Lex Privatum*, 12(2).

<sup>11</sup> Ismaidar, I., Bahirra, A., & Hutabarat, S. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Hubungan Kerja di Indonesia. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 3(3)

## DAFTAR PUSTAKA

- Habibi, R., et al. (2024). *Perlindungan Sosial Pekerja Outsourcing*. Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan, 13(1), 25–36.
- Hidayati, L., et al. (2025). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak di Sektor Manufaktur*. Jurnal Hukum Nasional, 19(1), 77–89.
- Igama, D., et al. (2025). *Ketimpangan Hak Pekerja Kontrak dan Tetap dalam Industri Manufaktur*. Jurnal Ekonomi dan Tenaga Kerja, 14(2), 115–130.
- Ismaidar, D., et al. (2025). *Kebijakan Pemerintah dalam Perlindungan Pekerja Kontrak*. Jurnal Pemerintahan dan Regulasi, 15(1), 45–58.
- Khoirunnisa, A., et al. (2024). *Kesejahteraan dan Produktivitas Pekerja Kontrak*. Jurnal Psikologi Industri, 9(2), 88–102.
- Nizar, A., et al. (2018). *Sosialisasi Hukum Ketenagakerjaan bagi Buruh Kontrak*. Jurnal Pengabdian Masyarakat, 5(1), 54–65.
- Ompi, M. (2023). *Implementasi UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dalam Perlindungan Pekerja Kontrak*. Jurnal Legislasi Indonesia, 10(4), 233–245.
- Purwanidjati, E. (2011). *Keamanan Kerja bagi Pekerja Kontrak*. Jurnal Hukum Humaniora, 7(2), 156–165.
- Tjandraningsih, I., & Herawati, R. (2010). *Diskriminasi dalam Sistem Kerja Kontrak di Industri Metal*. Jurnal Sosial dan Politik, 14(3), 193–209.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.