



Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Omnibus Law

Laila Nurul Hidayati¹, Salma Rifda Salsabila², Lia Sari³, Aisyah Lashinta Dewi⁴, Malkah Melia Oktaviana⁵, Kuswan Hadji⁶

Program Studi S1 Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tidar¹⁻⁶

Email Korespondensi: lailanurulh28@gmail.com¹, salmarifdasalsabila@gmail.com², slia73618@gmail.com³, aisyahlashinta@gmail.com⁴, malkahmeliao2@gmail.com⁵, kuswanhadji@untidar.ac.id⁶

Article received: 06 Mei 2025, Review process: 17 Mei 2025

Article Accepted: 15 Juni 2025, Article published: 29 Juni 2025

ABSTRACT

The regulatory shift in labor law through Law Number 11 of 2020 on Job Creation (Omnibus Law) has sparked widespread debate, especially regarding legal protection for contract workers. This study aims to analyze the differences in legal arrangements for contract workers before and after the enactment of the Omnibus Law and to examine the implications of this new regulation on the normative rights of workers. The research employs a normative legal approach through library research, analyzing primary legal materials such as legislation and secondary materials from books and scholarly articles. The findings reveal that although the Omnibus Law provides flexibility for businesses and simplifies the hiring process, it simultaneously weakens legal protections for contract workers. The removal of contract extension limits, modifications to severance pay rules, and increased flexibility in leave entitlements contribute to job insecurity and the decline of workers' bargaining power. Therefore, comprehensive implementing regulations and strict governmental oversight are needed to ensure a balance between investment incentives and social justice for contract workers.

Keywords: Contract Workers, Omnibus Law, Legal Protection, Labor Law

ABSTRAK

Perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) telah memicu perdebatan luas, khususnya terkait perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan pengaturan hukum terhadap pekerja kontrak sebelum dan sesudah diberlakukannya Omnibus Law, serta menelaah implikasi regulasi baru tersebut terhadap jaminan hak normatif pekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif dengan metode studi pustaka yang menganalisis bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder dari buku serta artikel ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Omnibus Law memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha dan kemudahan dalam perekrutan tenaga kerja, namun hal ini berdampak pada melemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak. Penghapusan batas maksimal perpanjangan kontrak, perubahan sistem pesangon, dan fleksibilitas hak cuti menjadi sumber ketidakpastian status kerja dan penurunan posisi tawar pekerja. Oleh karena itu, diperlukan regulasi turunan yang tegas serta pengawasan yang intensif dari pemerintah guna menyeimbangkan antara kepentingan investasi dan keadilan sosial bagi pekerja kontrak.

Kata Kunci: Pekerja Kontrak, Omnibus Law, Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan sektor strategis yang memiliki dampak signifikan terhadap pembangunan sosial dan ekonomi nasional. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan hadir untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja guna menjamin pemenuhan hak dan kewajiban secara proporsional. Hubungan kerja dibentuk melalui perjanjian kerja, yang melahirkan instrumen hukum penting berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT secara khusus ditujukan untuk pekerjaan yang bersifat temporer, namun dalam praktiknya banyak ditemukan pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Wildan, 2017).

Pekerja kontrak dengan status PKWT seringkali berada pada posisi yang rentan secara hukum dan sosial. Ketidakjelasan masa kerja, tidak adanya jaminan sosial memadai, serta minimnya akses terhadap hak normatif seperti cuti, jaminan keselamatan kerja, dan kesempatan pengembangan karir menjadi isu yang berulang (Thooriq, 2023). Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran akan potensi eksploitasi tenaga kerja kontrak, terutama ketika mereka dipekerjakan untuk pekerjaan yang sejatinya bersifat tetap dan berkelanjutan, yang secara hukum seharusnya diatur dalam skema PKWTT (Gunawan et al., 2024).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan landasan hukum terhadap praktik PKWT, termasuk pengaturan jangka waktu kontrak dan larangan terhadap penyalahgunaan sistem kerja sementara. Namun, keberadaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) telah mengubah sejumlah ketentuan mendasar, khususnya dengan dihapuskannya batas maksimal perpanjangan kontrak. Hal ini memunculkan pro dan kontra mengenai efektivitas perlindungan terhadap pekerja kontrak (Khair, 2021; Listiyani et al., 2022).

Pemerintah mengklaim bahwa reformulasi ketenagakerjaan dalam Omnibus Law bertujuan untuk menciptakan fleksibilitas pasar kerja dan menarik investasi. Namun, fleksibilitas yang berlebihan tanpa diiringi perlindungan hukum yang memadai justru berpotensi menciptakan ketimpangan relasi industrial dan memperlemah posisi tawar pekerja kontrak di hadapan pemberi kerja (Mustofa & Najicha, 2023). Beberapa studi menunjukkan bahwa ketentuan baru tentang kontrak kerja, alih daya, dan pengupahan cenderung melemahkan aspek keadilan sosial yang sebelumnya dilindungi secara eksplisit dalam UU Ketenagakerjaan (Adiwinarto et al., 2023).

Kebijakan baru ini turut menimbulkan implikasi serius terhadap jaminan sosial pekerja, seperti penghapusan ketentuan terkait pesangon maksimal dan fleksibilitas hak cuti yang dapat disesuaikan dengan kebijakan internal perusahaan (Sopian et al., 2024). Di sisi lain, pekerja perempuan juga menghadapi kerentanan tambahan akibat kurangnya ketegasan perlindungan hukum terkait hak cuti hamil, menyusui, dan diskriminasi berbasis gender (Zhafirah & Mardijono, 2023). Situasi ini memperkuat urgensi untuk mengevaluasi kembali arah kebijakan ketenagakerjaan yang seharusnya tidak hanya berorientasi pada efisiensi ekonomi, tetapi juga menjamin hak-hak fundamental tenaga kerja.

Kondisi hukum ketenagakerjaan pasca-Omnibus Law menunjukkan adanya dualitas antara deregulasi pasar tenaga kerja dan perlindungan hak pekerja. Ketika perusahaan semakin mudah melakukan efisiensi melalui kontrak fleksibel dan outsourcing, pekerja kontrak justru menghadapi ketidakpastian status kerja dan hak jangka panjang yang semakin kabur (Santosa & Gede, 2021). Oleh karena itu, perdebatan akademik mengenai pengaruh Omnibus Law terhadap perlindungan hukum pekerja kontrak menjadi semakin relevan dan membutuhkan analisis komprehensif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan pengaturan hukum terhadap pekerja kontrak sebelum dan sesudah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law), serta untuk menelaah implikasi dari perubahan regulasi tersebut terhadap perlindungan hukum dan hak normatif pekerja kontrak di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif yang berfokus pada analisis peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja, khususnya mengenai pekerja kontrak dalam konteks Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Jenis penelitian ini bersifat kualitatif dengan metode studi kepustakaan, yang bertujuan untuk mengkaji bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan serta bahan hukum sekunder seperti buku, artikel jurnal ilmiah, dan dokumen relevan lainnya. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif dengan menafsirkan norma-norma hukum yang ada serta mengkaji perbedaan substansial dalam perlindungan terhadap pekerja kontrak sebelum dan sesudah berlakunya Omnibus Law, guna memperoleh pemahaman yang utuh mengenai dampak yuridis dari perubahan kebijakan ketenagakerjaan tersebut (Creswell, 2014; Marzuki, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Sebelum Dan Sesudah Penerapan Omnibus Law

Dinamika ketenagakerjaan di Indonesia masih menjadi sorotan publik yang sensitif dan terus berkembang setiap tahunnya. Keberadaan pekerja terutama dalam mengakses perlindungan hukum menjadi masalah serius ketika hak-hak mereka tidak dapat terpenuhi. Secara hukum, pekerja dalam suatu ikatan kerja berlandaskan pada PKWT mengacu pada Pasal 1 angka 3 UU No.13 Tahun 2003 atau selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan lama menjabarkan definisi dari pekerja/buruh adalah tiap orang yang melaksanakan suatu pekerjaan dan memperoleh bayaran atas pekerjaan yang telah dilakukan. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa seseorang yang memiliki kontribusi melalui tenaga, pikiran, dan/atau keahlian dalam melakukan sesuatu yang diperjanjikan sehingga memperoleh imbalan atas kewajiban yang telah dilakukan sebagaimana yang disepakati sebelumnya dalam perjanjian kerja.

Jenis Pekerja atau buruh tidak hanya berupa pekerja tetap (PKWTT) dan Pekerja Harian Lepas tetapi ada juga Pekerja Kontrak (PKWT). Pekerja Kontrak berupa pekerjaan yang telah ditentukan berdasarkan jenis, sifat, ataupun jangka waktu tertentu sesuai yang tercantum dalam UU Ketenagakerjaan lama pasal 59 ayat 1. Keberadaan PKWT wajib disusun dalam bentuk tertulis dan tidak diperbolehkan mencantumkan masa uji coba kerja karena dapat dinyatakan batal demi hukum. Meskipun sifatnya sementara, pekerja kontrak memiliki kedudukan yang sah dihadapan hukum yang didasarkan pada perjanjian kerja.

Para pekerja kontrak mempunyai hak maupun kewajiban layaknya pekerja tetap selama kontrak yang mereka sepakati masih berlaku. Hak yang dimiliki oleh pekerja atau buruh ialah hak terkait upah, jaminan sosial, serta perlindungan hukum lainnya. Apabila hak tersebut tidak dapat dipenuhi, maka pekerja dapat melakukan upaya hukum untuk menuntut pemenuhan hak dan keadilan. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan lamamengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja berupa:

- a. Setiap pekerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan tersebut.
- b. Setiap pekerja memiliki hak untuk membentuk dan menjadi anggota dari serikat buruh.
- c. Semua pekerja memiliki hak atas perlindungan keselamatan dan keseatan kerja (K3) serta berhak medapat perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.
- d. Pekerja memiliki hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- e. Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan gaji atau upah yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pengaturan mengenai PKWRT tertuang dalam pasal 56-59 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 (Gunawan, A. R., Suherman, A. M., & Setiasy, T.,2024) . Dalam PKWT disebutkan secara jelas mengenai hubungan jangka waktu kerja dalam suatu ikatan kerja antara pekerja dan pengusaha. Kriteria kerja tercantum dalam perjanjian kerja yang memenuhi syarat. Pasal 59 UU Ketenagakerjaan lama menyebutkan mengenai parameter kontrak kerja temporal berupa:

- a. Pekerjaan yang bersifat singuar atau transitori
- b. Memiliki rentang waktu tertentu yang terbatas, biasanya tidak lebih dari 3 tahun yaitu paling lama 2 tahun dan hanya bisa diperpanjang selama 1 tahun.
- c. Pekerjaan berifat musiman; atau
- d. Berhubungan dengan produduk tambahan yang dalam tahap uji coba atau penjajakan, komoditas atau aktivitas terbaru.

Pembaharuan pejanjian kerja terbatas dapat dilaksanakan hanya sekali dan maksimal 2 tahun yang dibuat setelah perjanjian berakhir melewati masa tenggang 30 hari. Merujuk pada UU Ketenagakerjaan lama yang bertransformasi

menjadi UU Cipta Kerja atau Omnibus Law dalam Pasal 81 angka 15 terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang menghilangkan batas rentang waktu 2 tahun menjadi pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu singkat atau tidak memerlukan waktu lama dan menambahkan poin berupa pekerjaan yang jenis dan sifat atau keiatannya memiliki sifat tidak tetap. UU Cipta Kerja yang kini disempurnakan dalam UU No. 6 Tahun 2023 telah kerap kali mengalami perubahan dalam UU Cipta Kerja terutama pada pembahasan mengenai kontrak kerja. Pengaturan terhadap PKWT menjadi salah satu fokus dengan dampak serius terhadap karier pekerja dalam suatu perjanjian kerja. Tidak sedikit pekerja menyuarakan ketidakpuasan atas PKWT sehingga dalam pembaharuan klausul UU dirumuskan mengenai outsourcing, upah minimum, terminologi disabilitas, pemanfaatan waktu istirahat, program jaminan PHK, dan lain-lain (Puspitaningtyas, K., & Waluyo, W., 2024).

Namun, perubahan yang tertuang dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan lama dengan klausul dalam Pasal 59 UU No. 6 Tahun 2023 dianggap mengalami kemunduran. Dalam UU lama dirasa lebih mengatur secara spesifik mengenai PKWT, karena UU baru telah menghapus elemen penting dalam perlindungan pekerja berkaitan dengan batasan perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja. Akibat dari penghapusan tersebut, menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja berupa jangka waktu dan batasan mengenai perjanjian kerja.

Ketenagakerjaan masih menjadi masalah yang sering diperhatikan karenanya masih banyak buruh atau pekerja yang menuntut keadilan salah satunya mengenai implementasi regulasi dan *outsourcing*. *Outsourcing* diterapkan sesudah adanya penerapan omnibus law. Adanya ketimpangan dalam pelaksanaan *outsourcing* dengan peraturan perundang-undangan yang berjalan saat ini. Oleh karena itu, peraturan mengenai *outsourcing* harus dibenahi. Setelah Undang-Undang Ketenagakerjaan menerapkan sistem *outsourcing*, ditemukan bahwa sistem tersebut menimbulkan diskriminasi terhadap pekerja, antara lain berupa kesenjangan penerimaan upah, pembatasan pada pekerja yang terikat dalam status perkawinan, dan hak untuk berorganisasi. Bahkan, pemerintah telah melonggarkan kewajiban bagi pengusaha untuk menjamin perlindungan terhadap hukum kepada pekerja. Pada kenyataannya, tujuan kebijakan ketenagakerjaan adalah untuk mengintegrasikan pekerja ke dalam komponen produksi dan proses pasar yang rentan terhadap eksploitasi investor seperti gaji rendah, kurangnya keamanan, dan lain sebagainya.

Presiden mengesahkan UU Cipta Kerja untuk lebih melindungi hak-hak pekerja. Namun, undang-undang *outsourcing* Indonesia yang sebelumnya disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan dihapuskan oleh UU Cipta Kerja. Salah satu ketentuan tentang pelaksanaan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan lama diubah oleh UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020. Reformasi UU Cipta Kerja terkait pengaturan PKWT dan alih daya dinilai berpotensi meningkatkan potensi usaha. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan lama, PKWT terbatas pada pekerjaan khusus yang mampu dituntaskan dengan cepat (Hafizh, D. F., Maghribi, G., Mulyani, R., Afradyta, S. R., & Fernanda, S., 2022). Tidak ada lagi batasan waktu yang

ditetapkan dalam UU Cipta Kerja. Alasan di balik promosi outsourcing dalam bisnis adalah untuk menurunkan biaya produksi, mengurangi tekanan akibat meningkatnya risiko, dan berkonsentrasi pada kompetensi inti perusahaan. Mentransmisikan pekerjaan ke pihak yang lebih berkualifikasi maupun memungkinkan bisnis untuk lebih fokus pada kompetensi inti mereka adalah tujuan utama dari strategis perusahaan. Untuk memastikan bahwa bisnis mendapatkan keuntungan yang paling memungkinkan, outsourcing sebenarnya memberi tekanan pada sisi tenaga kerja di dunia nyata.

Pekerja dan pengusaha mempunyai hak dan kewajiban dalam ikatan kerja dan menjadi unsur yang sangat penting agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Selain hak dan kewajiban, perjanjian kerja juga menjadi unsur yang penting dalam pekerjaan. Perjanjian kerja dapat berfungsi sebagai perlindungan hukum bagi para pekerja yang dapat dalam bentuk tertulis. Sejumlah ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan telah mengalami perubahan sejak UU Cipta Kerja disahkan, namun UU Ketenagakerjaan masih memuat ketentuan khusus mengenai perjanjian kerja. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa suatu perjanjian kerja harus memenuhi sedikitnya empat syarat, yakni adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha, memiliki kemampuan untuk menyelesaikan perbuatan hukum, terdapat jenis pekerjaan yang diperjanjikan, dan kedua belah pihak tidak dapat melanggar peraturan yang ada (Santosa, D. G. G., & Gede, D.,2021).

Secara umum ketentuan jangka waktu PKWT secara keseluruhan dan perpanjangannya paling lama 5 (lima) tahun. Lamanya waktu tersebut kemudian ditentukan berdasarkan kesepakatan antar pihak dimana PKWT bergantung pada penyelesaian tugas. Jangka waktu maksimal perpanjangan PKWT, jangka waktu maksimal masing-masing PKWT, dan jangka waktu maksimal perpanjangan PKWT tidak diatur dalam PKWT dalam UU Cipta Kerja, berbeda dengan aturan sebelumnya (Adiwinarto, S., Mahardika, T. P. P., & Leeavi, T.,2024). Kalkulasi upah minimum berlandaskan pada perhitungan variabel inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks khusus, sebagaimana tercantum dalam UU No. 6 Tahun 2023. Penetapan upah minimum yang berbeda-beda di setiap daerah dapat berdampak terhadap lapangan pekerjaan.

Pekerja kontrak dalam melaksanakan pekerjaannya berhak untuk mendapatkan perlindungan yang layak dari pengusaha. Hak tersebut dapat berupa hak atas penghasilan yang setimpal, hak atas jaminan sosial bik BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang berguna untuk melindungi para pekerja dari musibah atau kecelakaan kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas waktu kerja dan istirahat, hal ini penting karena para pekerja juga membutuhkan waktu untuk beristirahat agar ketika kembali bekerja dapat bekerja dengan maksimal. Pekerja juga berhak atas cuti dan libur nasional dan perlindungan kesehatan dan kesehatan kerja (K3). Bagi pekerja perempuan juga berhak atas perlindungan kehamilan dan menyusui.

Implikasi Penerapan Omnibus Law Terhadap Pekerja Kontrak

Sebagai negara hukum, penegak hukum terus melakukan revolusi terhadap kebijakan yang mengatur kehidupan khalayak umum. Bidang ketenagakerjaan menjadi salah satu aspek yang mengalami perkembangan regulasi di Indonesia. Pada saat ini, munculnya Omnibus Law membawa pengaruh penting khususnya bagi (PKWT). Omnibus Law diharapkan membawa implikasi baik untuk tenaga kerja maupun perusahaan yang memperkerjakan pekerja kontrak. Omnibus Law memicu timbulnya kompleksitas dinamika sosial dan sering bertentangan. Secara khusus, fokus utama dilihat dari dampak yang ditimbulkan, dengan adanya perubahan dalam hak serta perlindungan pekerja menjadi dasar kontroversi (Danu Hermantyo et al, 2024). Padahal, Omnibus Law bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan umum dan wujud dari hukum progresif.

Omnibus Law telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pekerja kontrak di Indonesia. Hal yang paling utama, mengenai kepastian Gaji dan Tunjangan Pekerja Kontrak. Seseorang mencari pekerjaan tentu saja tujuan utamanya adalah mencari uang untuk kebutuhan pribadi ataupun keluarganya. Gaji dan tunjangan yang diatur secara eksplisit untuk Pekerja Kontrak merupakan hak dasar yang harus dipenuhi. Sebelum ditetapkannya Omnibus Law, tenaga kerja tidak mendapatkan kepastian mengenai uang yang dibayarkan selama melakukan pekerjaan. Kini, aturan mengenai upah dan gaji telah termuat secara eksplisit dalam Omnibus Law. Perusahaan wajib mematuhi aturan dalam undang-undang tersebut untuk memberikan upah sesuai standar yang berlaku bagi pekerja kontrak. Selain itu, Perusahaan juga mempunyai kewajiban dalam hal memenuhi aspek Kesehatan, makanan, dan transportasi seluruh pekerja kontrak (Anindia Wulandari and Putri Rimadani,2024).

Bukan hanya membawa dampak langsung bagi tenaga kerja, Omnibus Law memberikan energi positifnya melalui Perusahaan yang memperkerjakan Pekerja Kontrak. Melalui Undang-Undang Cipta Kerja, perusahaan dalam mendirikan suatu usaha kini prosesnya tidak akan serumit sebelumnya. OSS (Online Single Submission) menjadi system yang diciptakan untuk mempermudah izin perusahaan dalam meluncurkan usahanya. Pada system tersebut segala tahapan dapat dilaksanakan secara online yang tentunya akan jauh lebih efisien. Hal tersebut didukung dengan teknologi yang semakin canggih, proses perizinan tidak harus datang dan mengurus berkas ke pusat (M Arif Florisadeg,2025). Secara tidak langsung, kemudahan yang dialami Perusahaan akan dirasakan oleh tenaga kerja. Perusahaan dengan tenaga kerja merupakan elemen yang tidak dapat terpisahkan, apabila Perusahaan semakin banyak didirikan membangun usaha maka akan menciptakan lebih banyak pula lapangan pekerjaan.

Tidak hanya dampak positif yang timbul dari Omnibus Law, tetapi juga membawa dampak negatif terhadap pembaharuan regulasi ketenagakerjaan tersebut. Pertama, dalam hal sistem pengupahan dan kompensasi, undang-undang terbaru mengubah ketentuan mengenai upah minimum dan pesangon, yang berpotensi mengurangi perlindungan bagi pekerja kontrak. Penurunan besaran pesangon dari 32 bulan gaji dipangkas menjadi 19 bulan dapat mengakibatkan ketidakpastian bagi pekerja kontrak dalam hal jaminan finansial

saat pemutusan hubungan kerja terjadi (Khair, O. I., 2021). Hal ini menjadi masalah serius, terutama bagi pekerja yang bergantung pada pesangon sebagai sumber pendapatan saat mereka kehilangan pekerjaan. Dengan adanya pengurangan pesangon dari 32 bulan gaji dipangkas menjadi 19 bulan, pekerja kontrak mungkin merasa terjebak pada kondisi yang merugikan, dalam hal ini pekerja harus menghadapi risiko kehilangan pekerjaan tanpa adanya jaminan finansial yang memadai. Ketidakpastian ini menciptakan kekhawatiran yang mendalam di kalangan pekerja, yang sering kali merasa tidak memiliki perlindungan yang cukup untuk menghadapi masa depan.

Dalam kondisi seperti ini, pekerja kontrak mungkin merasa tertekan dan cemas, yang dapat mempengaruhi kesehatan mental mereka. Ketidakpastian finansial ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat mempengaruhi dinamika keluarga dan komunitas, di mana pekerja merasa tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Selain itu, perubahan dalam ketentuan upah minimum juga dapat mempengaruhi daya beli pekerja, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas hidup mereka. Dengan upah yang tidak lagi mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, pekerja kontrak berisiko mengalami penurunan standar hidup. Hal ini dapat menyebabkan mereka terpaksa mengambil pekerjaan tambahan atau bekerja dalam kondisi yang kurang ideal untuk mencukupi kebutuhan finansial. Lingkungan kerja yang tidak stabil ini menciptakan suasana yang kurang mendukung, di mana pekerja kontrak merasa kurang termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Ketidakpastian mengenai penghasilan dan perlindungan kerja dapat mengurangi produktivitas dan loyalitas pekerja, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan itu sendiri. Penting bagi pemerintah dan pemangku kepentingan untuk mempertimbangkan kembali regulasi yang ada agar kesejahteraan pekerja kontrak dapat terjaga dan lingkungan kerja menjadi lebih kondusif.

Selanjutnya, dampak dari Omnibus Law tidak hanya terbatas pada aspek pengupahan dan kompensasi, tetapi juga meluas ke hak-hak dasar pekerja, seperti jaminan sosial dan kesehatan. Dengan adanya perubahan dalam regulasi, pekerja kontrak sering kali tidak mendapatkan akses yang memadai terhadap program jaminan sosial, yang sebelumnya lebih terjamin di bawah Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lama (Mustofa, A. N., & Najicha, F. U., 2023). Hilangnya perlindungan kesehatan dapat membuat pekerja kontrak rentan terhadap masalah kesehatan tanpa dukungan finansial yang cukup.

Selain itu, hak cuti dan waktu kerja yang sebelumnya diatur dengan jelas kini menjadi lebih fleksibel dan tergantung pada kebijakan perusahaan, yang dapat mengakibatkan pekerja kontrak kehilangan hak untuk mendapatkan waktu istirahat yang layak. Dengan prosedur pemutusan hubungan kerja yang lebih mudah bagi perusahaan, pekerja kontrak berisiko kehilangan pekerjaan tanpa adanya jaminan yang memadai. Dengan demikian, meskipun tujuan dari Omnibus Law adalah untuk menciptakan lingkungan investasi yang lebih baik, dampaknya terhadap pekerja kontrak menunjukkan bahwa perlu ada peninjauan

dan penyesuaian lebih lanjut agar hak-hak mereka tetap terlindungi dan kesejahteraan mereka terjaga.

Dalam hal hak cuti dan waktu kerja, perubahan yang diatur dalam Omnibus Law menunjukkan potensi penurunan hak-hak pekerja yang signifikan. Sebelumnya, pekerja memiliki hak normatif yang jelas terkait cuti panjang, yang termuat pada undang-undang ketenagakerjaan yang sebelumnya. Hak ini memberikan jaminan kepada pekerja untuk mendapatkan waktu istirahat yang cukup, yang sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Namun, dengan adanya perubahan dalam regulasi, ketentuan mengenai cuti panjang kini menjadi tergantung pada persetujuan perusahaan. Hal ini menciptakan ketidakpastian bagi pekerja, yang mungkin tidak dapat mengambil cuti yang mereka butuhkan untuk kesehatan fisik dan mental mereka. Ketentuan mengenai cuti panjang yang sebelumnya merupakan hak normatif kini menjadi tergantung pada persetujuan perusahaan, yang dapat mengurangi hak pekerja untuk mendapatkan waktu istirahat yang layak (Sopian, I., Prihatna, M., Justiceka, A. E. S., & Sufiarina.,2024).

Pada situasi tertentu, pekerja kontrak mungkin merasa tertekan untuk tidak mengambil cuti, bahkan ketika mereka membutuhkannya, karena takut akan dampak negatif terhadap penilaian kinerja mereka atau bahkan risiko pemutusan hubungan kerja. Ketidakpastian ini dapat menyebabkan pekerja Kontrak merasa terjebak pada kondisi yang merugikan, dalam hal ini mereka harus memilih antara kesehatan mereka dan tuntutan pekerjaan. Selain itu, perusahaan mungkin lebih cenderung untuk menolak permohonan cuti, terutama jika mereka merasa bahwa kehadiran pekerja sangat penting untuk kelangsungan operasional.

Perubahan ini tidak sekadar mengimbas pada kesejahteraan individu pekerja, melainkan juga dapat mempengaruhi produktivitas dan moral di tempat kerja secara keseluruhan. Ketika pekerja tidak mendapatkan waktu istirahat yang cukup, mereka berisiko mengalami kelelahan, stres, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya dapat mengurangi kinerja mereka. Prosedur pemutusan hubungan kerja juga mengalami perubahan yang signifikan. Omnibus Law memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak, yang dapat merugikan pekerja kontrak yang tidak memiliki kekuatan tawar yang cukup untuk menolak pemutusan tersebut (Listiyani, N., Nopliardy, R., & Justiceka, I.,2022).

Di sektor manufaktur dan industri, pekerja kontrak sering kali menghadapi ketidakpastian yang lebih besar terkait dengan jaminan kerja dan upah. Banyak perusahaan di sektor ini cenderung mengandalkan pekerja kontrak untuk memenuhi kebutuhan produksi yang fluktuatif, yang berarti bahwa pekerja dapat dipekerjakan untuk jangka waktu yang singkat dan tanpa kepastian akan perpanjangan kontrak. Hal ini menciptakan situasi di mana pekerja merasa tidak aman mengenai masa depan mereka, terutama ketika mereka bergantung pada pendapatan dari mata pencaharian tersebut untuk mencukupi keperluan sandang pangan. Ketidakpastian ini dapat menyebabkan stres dan kecemasan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas dan kesehatan mental pekerja.

Selain itu, pekerja kontrak di sektor ini sering kali tidak mendapatkan akses yang sama terhadap tunjangan dan perlindungan yang dinikmati oleh pekerja tetap, seperti asuransi kesehatan dan jaminan pensiun.

Sementara itu, di sektor jasa dan perdagangan, pekerja kontrak mungkin mengalami peningkatan peluang kerja, tetapi dengan risiko perlindungan yang lebih rendah. Sektor ini sering kali menawarkan fleksibilitas yang lebih besar dalam hal jam kerja dan jenis pekerjaan, yang dapat menarik bagi banyak individu yang mencari cara untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan komitmen pribadi. Namun, fleksibilitas ini sering kali datang dengan biaya, karena pekerja kontrak di sektor ini mungkin tidak memiliki akses yang memadai terhadap hak-hak dasar seperti cuti sakit, cuti tahunan, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Dengan demikian, meskipun ada peluang untuk mendapatkan pekerjaan, pekerja kontrak di sektor jasa dan perdagangan sering kali harus menghadapi tantangan dalam hal stabilitas dan perlindungan kerja.

Penelitian oleh Wongkaren menunjukkan bahwa pekerja di sektor teknologi dan startup cenderung mendapatkan manfaat dari fleksibilitas yang ditawarkan oleh kontrak kerja, tetapi juga menghadapi tantangan dalam hal jaminan sosial dan kesehatan (Wongkaren, T. S., Samudra, R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin, 2022). Di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), pekerja kontrak sering kali tidak mendapatkan perlindungan yang memadai, sehingga memerlukan perhatian lebih dari pemerintah untuk memastikan kesejahteraan mereka. Pemerintah perlu mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja kontrak di semua sektor, termasuk memberikan akses yang lebih baik terhadap jaminan sosial dan kesehatan, agar mereka dapat bekerja dalam kondisi yang lebih aman dan stabil.

SIMPULAN

Kesimpulan, perbandingan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) menunjukkan adanya pergeseran signifikan dalam pengaturan dan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak. Di satu sisi, Omnibus Law membawa fleksibilitas dalam hubungan industrial dan kemudahan berusaha bagi perusahaan, namun di sisi lain mengandung konsekuensi berupa pengurangan hak-hak normatif pekerja, seperti batasan waktu kontrak, ketentuan pesangon, dan jaminan sosial. Ketidakpastian status kerja, lemahnya posisi tawar pekerja, serta munculnya ketimpangan akses terhadap hak-hak dasar menjadi tantangan utama pasca penerapan regulasi baru ini. Oleh karena itu, dibutuhkan regulasi turunan yang komprehensif, serta pengawasan ketat dari pemerintah untuk memastikan agar fleksibilitas yang ditawarkan tetap berada dalam koridor keadilan sosial dan tidak mengorbankan hak-hak dasar pekerja kontrak sebagai bagian dari perlindungan hukum yang berkeadilan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adiwinarto, S., Mahardika, T. P. P., & Leeavi, T. (2023). Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *National Multidisciplinary Sciences*, 2(4)
- Anindia Wulandari and Putri Rimadani, 'Analisis Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Undang Undang Cipta Kerja Klaster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu', *Deposisi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, 2.1 (2024), pp. 77-85.
- Danu Hermantyo, dkk 'Meninjau Kembali Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Terhadap Pihak Yang Terdampak Dilihat Dari Sudut Pandang Sosiologis', *Hukum Tata Negara*, 1.1 (2022), 1-12.
- Florisadeg, M Arif, 'Peran Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Reformasi Hukum Investasi Di Indonesia', no. 1 (2025)
- Gunawan, A. R., Suherman, A. M., & Setiasy, T. (2024). Kepastian Hukum Terhadap Tenaga Kerja PKWT yang Diopekerjakan Kembali Setelah 5 Tahun Masa Kontrak Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2024. *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 5 No.5, 4.
- Hafizh, D. F., Maghribi, G., Mulyani, R., Afradyta, S. R., & Fernanda, S. (2022). Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Lemhannas RI*, 10(3), 218
- Hermantyo, Danu, dkk, 'Meninjau Kembali Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Terhadap Pihak Yang Terdampak Dilihat Dari Sudut Pandang Sosiologis', *Hukum Tata Negara*, 1.1 (2022), 1-12
- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum*, 3(2), 45-63
- Listiyani, N., Nopliardy, R., & Justiceka, I. (2022). Kajian Terhadap Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Terapung: Ilmu - Ilmu Sosial*, 4(2), 10-21
- M Arif Florisadeg, 'Peran Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Reformasi Hukum Investasi Di Indonesia', no. 1 (2025).
- Mustofa, A. N., & Najicha, F. U. (2023). Implikasi terhadap Hak-Hak Buruh dalam Penerapan Omnibus Law di Indonesia. *Jurnal Rontal Keilmuan PKn*, 9(2), 51-59
- Puspitaningtyas, K., & Waluyo, W. (2024). Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perundang-Undangan di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, Vol. 12, No.1, 42.
- Santosa, D. G. G., & Gede, D. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 17(2),
- Sopian, I., Prihatna, M., Justiceka, A. E. S., & Sufiarina. (2024). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja. *Veritas: Jurnal Program Pascasarjana Ilmu Hukum*, 10(2), 53-63

- Thooriq, F. A. (2023). Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja kontrak di Indonesia (Implementasi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan). *Gema Keadilan*, 10(3), 153-169.
- Tyas, D. C. (2020). *Ketenagakerjaan di Indonesia*. Alprin.
- Wildan, M. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12(4), 833-841.
- Wongkaren, T. S., Samudra, R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin, M. (2022). Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 208-235
- Wulandari, Anindia, and Putri Rimadani, 'Analisis Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Undang Undang Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu', *Depositi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, 2.1 (2024), 77-85
- Yustisia, T. V. (2016). *Pekerja Melek Hukum: Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*. VisiMedia.
- Zhafirah, T., & Mardijono, H. A. (2023). Perlindungan Hukum Atas Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kontrak Kerja. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(1), 215-230.