

**Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Terhadap Pelanggaran Kontrak Kerja Perusahaan
(Studi Kasus Sport Station)**

Tasya Aryfka Putri, Uswatun Hasanah, Marlinah

Ilmu Hukum

Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH

Jl. Jend. A. Yani No.1, Kebun Ros, Kec. Tlk. Segara, Kota Bengkulu, Bengkulu 38115

tasyaarifkaa@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to identify the forms of employment contract violations that occur at Sport Station and to analyze the effectiveness of legal protection available to employees, especially those bound by Fixed-Term Employment Agreements (PKWT). The research method used is empirical legal research with a socio-legal approach, combining document analysis with in-depth interviews involving employees, company representatives, and the Manpower Office of Bengkulu City. The study found various violations of PKWT provisions, including the absence of contract copies, verbal contract extensions, unilateral termination of employment, and neglect of normative employee rights such as social security and leave. Although legal protection is normatively available through labor regulations and industrial dispute resolution mechanisms, its effectiveness remains limited due to structural barriers, low legal literacy among workers, and unequal bargaining power between employees and employers. These findings reinforce legal protection theory, justice theory, and critical legal theory, all of which highlight the imbalance of power in the world of work. This study recommends strengthening labor law enforcement, providing effective internal grievance mechanisms, and increasing legal education for workers.

Keywords: *Legal protection, employment contract, PKWT, labor law.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk pelanggaran kontrak kerja yang terjadi di perusahaan Sport Station serta menganalisis efektivitas perlindungan hukum yang tersedia bagi karyawan, khususnya mereka yang terikat dalam hukum empiris dengan pendekatan socio-legal, yang menggabungkan studi dokumen dengan wawancara mendalam kepada karyawan, pihak perusahaan, dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa telah terjadi berbagai pelanggaran terhadap ketentuan PKWT, antara lain tidak adanya salinan kontrak kerja, perpanjangan kontrak secara lisan, pemutusan hubungan kerja sepihak, serta pengabaian terhadap hak-hak normatif karyawan seperti jaminan sosial dan cuti. Perlindungan hukum secara normatif telah tersedia melalui regulasi ketenagakerjaan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun, efektivitas perlindungan tersebut masih rendah karena adanya hambatan struktural, rendahnya literasi hukum pekerja, serta ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan perusahaan. Temuan ini memperkuat teori perlindungan hukum, teori keadilan, serta teori hukum kritis yang menyoroti relasi kuasa timpang dalam dunia kerja. Penelitian ini merekomendasikan perlunya penguatan pengawasan ketenagakerjaan, penyediaan mekanisme pengaduan internal yang efektif, serta peningkatan edukasi hukum bagi pekerja.

Kata Kunci: *Perlindungan hukum, kontrak kerja, PKWT, ketenagakerjaan*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan ekonomi global turut memengaruhi dinamika hubungan industrial di Indonesia. Dalam era Society 5.0, di mana teknologi informasi dan digitalisasi menjadi bagian integral dari kehidupan sosial dan ekonomi, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas. Namun di sisi lain, tekanan efisiensi ini kerap kali berujung pada praktik yang tidak adil bagi tenaga kerja, seperti pemotongan hak, kontrak kerja jangka pendek yang berulang, serta ketidakjelasan status pekerjaan. Ketika perusahaan lebih mementingkan aspek profitabilitas dibandingkan tanggung jawab sosial dan hukum terhadap karyawannya, maka pelanggaran kontrak kerja menjadi sulit dihindari.

Menurut Agus Wijaya, kontrak kerja menjadi instrumen hukum utama yang mendasari hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Fungsinya bukan sekadar sebagai bentuk kesepakatan administratif yang memuat tugas dan kewajiban, tetapi juga sebagai jaminan kepastian hukum terhadap hak dan perlindungan tenaga kerja¹. Hubungan industrial merupakan suatu sistem yang menjembatani kepentingan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yakni pengusaha, pekerja atau buruh, serta pemerintah.²

Sistem dibangun di atas fondasi nilai-nilai luhur Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menekankan pentingnya keadilan, kesetaraan, dan kepastian hukum. Dalam hubungan industrial yang ideal, ketiga pihak ini diharapkan mampu menciptakan keharmonisan dalam dunia kerja, menciptakan produktivitas yang optimal, dan menjamin keberlangsungan usaha serta kesejahteraan pekerja. Salah satu aspek dalam membangun hubungan industrial yang sehat adalah keberadaan kontrak kerja yang adil dan sah secara hukum.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, yang telah direvisi oleh Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 yang menyetujui Peraturan Pemerintah

Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 mengenai Penciptaan Lapangan Kerja, kontrak kerja wajib memenuhi persyaratan yang mencerminkan kepastian dan perlindungan hukum, serta harus dituangkan secara tertulis agar tidak menimbulkan multitafsir. Ketentuan lebih lanjut dijabarkan dalam Pasal 54, yang mewajibkan kontrak kerja memuat syarat-syarat kerja minimal seperti jenis pekerjaan, besaran upah, hak cuti, jaminan sosial, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja.

Dalam praktiknya, kontrak kerja yang sah memberikan kekuatan hukum yang setara kepada kedua belah pihak. Bagi pekerja, kontrak kerja memberikan legitimasi untuk menuntut hak-hak yang dilanggar. Sementara itu, bagi pemberi kerja, kontrak kerja menjadi dasar untuk menegakkan disiplin kerja dan memberikan sanksi apabila pekerja tidak memenuhi kewajibannya. Namun sayangnya, ketimpangan kekuasaan dalam relasi kerja kerap membuat kontrak kerja lebih berpihak kepada pengusaha sehingga banyak pekerja yang menandatangani kontrak kerja tanpa pemahaman penuh terhadap isinya, bahkan dalam kondisi terpaksa atau karena takut kehilangan kesempatan kerja.

Dalam konteks hubungan kerja terutama di sektor swasta, bentuk kontrak kerja yang paling dominan digunakan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT merupakan jenis perjanjian kerja yang hanya boleh diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara atau tidak tetap. Berdasarkan ketentuan PKWT harus memenuhi syarat-syarat tertentu, antara lain tidak boleh berlangsung terus-menerus tanpa jeda dan harus dibuat secara tertulis serta tidak bertentangan dengan asas perlindungan terhadap pekerja. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan menggunakan PKWT untuk pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap, dengan perpanjangan yang terus-menerus dan tanpa kepastian status kerja. Penyalahgunaan PKWT ini menjadi salah satu bentuk pelanggaran kontrak kerja yang paling sering terjadi.

Fenomena pelanggaran kontrak kerja masih menjadi persoalan serius dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Pelanggaran ini dapat berupa pemotongan gaji secara sepihak, keterlambatan pembayaran upah, tidak

¹ Agus Wijaya dan Solechan Suhartoyo, "Studi Hukum Mengenai Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasca Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja," *Dipenegoro Law Journal* 11, no. 13 (2022).

² Tiyas Vika Widyastuti, Gufron Irawan, dan Anindita Dwi Hapsari, "Fungsi Lembaga Kerjasama Bipartit Perusahaan di Tegal Sebagai Strategi Menghindari Konflik dalam Hubungan Industri," *Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (2019): 82-96.

diberikannya hak cuti tahunan, tidak didaftarkannya pekerja ke dalam program jaminan sosial, hingga pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan prosedur. Hal-hal tersebut tidak hanya menimbulkan kerugian ekonomi bagi pekerja, tetapi juga menciptakan ketidakpastian dalam dunia kerja dan merusak iklim kerja yang sehat. Dalam konteks ini, perlindungan hukum menjadi hal yang sangat krusial agar pekerja memiliki alat untuk mempertahankan hak-haknya.

Teori keadilan sosial dari John Rawls, yang dikenal dengan *justice theory*, menjelaskan bahwa dalam suatu sistem sosial yang adil, setiap individu berhak atas perlakuan yang adil dan setara, serta memiliki peluang yang sama untuk mengakses sumber daya dan perlindungan.³

Jika dalam praktik hubungan kerja terdapat ketimpangan manfaat yang dinikmati oleh satu pihak secara tidak proporsional, maka diperlukan mekanisme korektif untuk memulihkan keseimbangan tersebut. Dalam konteks hubungan kerja, negara berperan sebagai pihak yang harus hadir melalui kebijakan, regulasi, dan lembaga yang menjamin perlindungan terhadap pihak yang lemah, yaitu pekerja.

Perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan pada dasarnya tidak hanya tertuang dalam aturan tertulis, melainkan juga harus diwujudkan dalam tindakan konkret. Pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi turunan, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menjadi aturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja. Aturan ini memuat ketentuan yang lebih rinci terkait perjanjian kerja, sistem alih daya (*outsourcing*), jam kerja, dan prosedur pemutusan hubungan kerja. Meskipun regulasi tersebut sudah cukup komprehensif di atas kertas, realisasi dan penegakannya di lapangan masih sering mengalami hambatan, baik karena lemahnya pengawasan, rendahnya literasi hukum pekerja, hingga minimnya pengaduan karena ketakutan terhadap intimidasi.

Perusahaan Sport Station sebagai salah satu contoh perusahaan yang bergerak dibidang ritel dan perabot rumah tangga menjadi cerminan nyata atas fenomena ini. Dalam beberapa laporan yang diterima, terdapat indikasi bahwa perusahaan telah melakukan pelanggaran

terhadap kontrak kerja yang berlaku, seperti adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak, upah yang tidak dibayarkan secara penuh, serta tidak diberikannya hak-hak normatif karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Karyawan yang terdampak merasa kesulitan dalam memperoleh keadilan, baik melalui mekanisme internal perusahaan maupun jalur hukum formal, karena terkendala biaya, waktu, dan kurangnya pemahaman hukum. Permasalahan pelanggaran kontrak kerja bukan hanya merupakan isu ketenagakerjaan semata, tetapi juga menyangkut aspek keadilan sosial dan perlindungan hak asasi manusia dalam dunia kerja. Negara, melalui instrumen hukum yang telah disediakan, berkewajiban memberikan perlindungan kepada pihak yang dirugikan. Dalam hal ini, karyawan sebagai pihak yang memiliki posisi lebih lemah harus diberi akses keadilan melalui berbagai mekanisme hukum yang ada, baik melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, dalam praktiknya, efektivitas perlindungan hukum ini masih jauh dari harapan.

Studi kasus pada perusahaan Sport Station dipilih sebagai fokus utama dalam penelitian ini karena mencerminkan persoalan-persoalan umum yang sering terjadi dalam praktik hubungan kerja di sektor swasta. Melalui studi kasus ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran konkret mengenai bentuk pelanggaran kontrak kerja yang terjadi, respons perusahaan terhadap tuntutan karyawan, serta peran instansi ketenagakerjaan dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dan praktis dalam upaya memperkuat perlindungan hukum bagi karyawan serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk pelanggaran kontrak kerja yang terjadi di perusahaan Sport Station dan mengevaluasi efektivitas perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, serta mendorong perbaikan sistem pengawasan dan penegakan hukum dalam hubungan industrial.

³ Gladys Donna Karina and Fazari Zul Hasmi Kanggas, "Analisa Teori Keadilan John Rawls Dan Teori Utilitarianisme Jeremy Benthan Terhadap

Konsep Pemenuhan Hak Korban Menurut Perspektif Viktimologi," *Syari'ah* 6, no. 2 (2023).

Dari isu itu, penulis merasa tertarik untuk mengupasnya dalam sebuah karya tulis yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Terhadap Pelanggaran Kontrak Kerja Perusahaan (Studi Kasus Sport Station)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian hukum empiris dengan pendekatan socio-legal research. Penelitian hukum empiris memfokuskan kajian pada bagaimana hukum berlaku dalam masyarakat secara nyata, bukan hanya sebatas norma yang tertulis. Pendekatan ini dilakukan dengan mengamati dan menganalisis praktik hubungan kerja di lapangan, khususnya pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di perusahaan Sport Station, serta bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan diwujudkan dalam praktiknya.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari wawancara mendalam (in-depth interview) dengan lima orang karyawan Sport Station, satu orang supervisor perusahaan, serta satu orang dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu yang membidangi pengawasan hubungan industrial. Wawancara dilakukan secara terbuka dan semi-terstruktur agar responden dapat menyampaikan pengalaman dan pendapat secara bebas.

Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan dokumentasi hukum. Bahan hukum yang digunakan meliputi:

- Bahan hukum primer, antara lain:
 - Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja.
 - Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
 - Kontrak kerja karyawan (PKWT) yang digunakan oleh perusahaan Sport Station.
 - Dokumen wawancara dan notulensi hasil pengumpulan data di lapangan.
- Bahan hukum sekunder, berupa literatur yang relevan dengan topik penelitian, seperti buku-buku hukum ketenagakerjaan dan jurnal ilmiah. Salah satu rujukan utama dalam penelitian ini adalah karya Satjipto Rahardjo dan Soerjono Soekanto mengenai teori hukum dan

perlindungan hukum dalam praktik hubungan industrial.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode studi kasus, yakni menggambarkan secara rinci dan kontekstual praktik pelanggaran kontrak kerja di Sport Station. Penelitian ini memiliki pendekatan deskriptif-analitis, yang berarti menjelaskan keadaan yang terjadi di lapangan, dikaitkan dengan aturan-aturan hukum yang berlaku serta teori-teori hukum yang relevan, untuk menemukan titik ketidaksesuaian antara norma dan realitas, serta menawarkan solusi hukum yang tepat.

Melalui pendekatan ini, penelitian tidak hanya menjelaskan adanya pelanggaran kontrak kerja, tetapi juga menilai efektivitas perlindungan hukum yang tersedia, sekaligus mengkaji hambatan struktural yang dihadapi oleh pekerja dalam mengakses keadilan.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

A. Perlindungan Hukum bagi Karyawan terhadap Pelanggaran Kontrak Kerja

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan bentuk hubungan kerja yang dibenarkan oleh hukum dengan syarat-syarat ketat. Berdasarkan Undang-Undang PKWT hanya dapat diterapkan untuk jenis pekerjaan tertentu, yakni pekerjaan yang diman ia bersifat sementara, tidak bersifat terus menerus, atau didasarkan pada jangka waktu dan atau selesainya suatu pekerjaan⁴.

Ketentuan ini dibuat untuk membatasi penggunaan kontrak kerja jangka pendek secara eksploitatif, sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pemberi kerja. Namun, hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan PKWT di perusahaan Sport Station menyimpang dari ketentuan hukum yang berlaku. Bentuk penyimpangan tersebut antara lain:

1. Perpanjangan kontrak dilakukan tanpa dokumen tertulis.

Padahal, berdasarkan ketentuan hukum, setiap perpanjangan PKWT harus dituangkan secara tertulis dan disepakati kedua belah pihak. Ketidakhadiran dokumen perpanjangan ini tidak hanya mencederai prosedur administratif, tetapi juga berpotensi membatalkan status PKWT itu sendiri, dan mengubahnya menjadi hubungan

⁴ Ashibly and Marlinah, Pedoman Penulisan Tugas Akhir S1 Hukum (Fakultas Hukum Universitas Prof Dr. Hazarin, SH, 2024).

kerja tetap atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

2. Karyawan tetap bekerja setelah masa kontrak berakhir tanpa pengangkatan sebagai karyawan tetap.

Berdasarkan Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan, apabila PKWT dilanjutkan setelah masa berlakunya berakhir tanpa perpanjangan sah, maka secara hukum hubungan kerja berubah menjadi PKWTT secara otomatis⁵. Artinya, pekerja berhak atas status sebagai pegawai tetap beserta segala hak normatif yang melekat, seperti jaminan sosial, hak atas pesangon jika terjadi PHK, serta hak atas kenaikan jabatan dan pengembangan karier.

3. Kontrak kerja tidak mencantumkan hak dan kewajiban secara rinci.

Berdasarkan Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, setiap perjanjian kerja wajib memuat secara tertulis rincian tentang: nama dan alamat, jabatan, besaran upah, hak cuti, jaminan sosial, dan ketentuan pemutusan hubungan kerja. Ketidakhadiran elemen-elemen tersebut mencerminkan cacat formil yang menjadikan kontrak dapat dibatalkan.

Menurut filsuf hukum Gustav Radbruch, Hukum yang sempurna perlu memenuhi tiga elemen utama, yaitu: keadilan, kepastian hukum, dan manfaat atau kegunaan hukum. Ketiga unsur tersebut harus berfungsi secara harmonis supaya hukum dapat berfungsi dengan baik benar-benar berfungsi sebagai alat untuk mencapai keteraturan dan keadilan sosial. Dalam konteks hubungan kerja di Sport Station, ketiga asas ini dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Asas Keadilan (Justice)

Asas keadilan menekankan bahwa setiap orang harus diperlakukan secara adil, setara, dan proporsional dalam mendapatkan hak maupun melaksanakan kewajibannya. Dalam hubungan kerja, asas ini menghendaki agar pekerja tidak diperlakukan sebagai objek semata, terdapat kesetaraan posisi tawar antara pekerja dan

pengusaha, dan pekerja mendapatkan hak-haknya secara penuh sesuai dengan kontrak dan peraturan perundang-undangan⁶.

Namun, dalam kasus Sport Station, praktik pelaksanaan kontrak kerja justru bertentangan dengan asas keadilan. Para pekerja dikontrak terus-menerus tanpa kejelasan status kerja, tidak mendapatkan salinan kontrak, dan mengalami pelanggaran hak-hak normatif seperti jaminan sosial, cuti, dan upah yang layak. Ketimpangan ini menunjukkan adanya ketidakadilan struktural yang menempatkan pekerja dalam posisi lemah tanpa perlindungan nyata.

2. Asas Kepastian Hukum (Legal Certainty)

Asas ini menghendaki bahwa hukum harus pasti, tertulis, tidak ambigu, dan dapat ditegakkan secara konsisten. Dalam konteks perjanjian kerja, terutama PKWT, kepastian hukum sangat penting karena menyangkut antara lain seperti durasi hubungan kerja, isi kontrak yang jelas dan rinci, dan status hukum pekerja setelah kontrak berakhir, serta hak-hak yang melekat pada pekerja selama masa kerja.

Faktanya, Sport Station tidak memberikan kepastian hukum kepada pekerjanya. Banyak pekerja tidak diberikan salinan kontrak, perpanjangan dilakukan tanpa perjanjian tertulis, dan tidak ada kejelasan apakah mereka sudah berubah status menjadi pekerja tetap setelah melewati batas waktu kontrak. Ketidakjelasan ini melanggar Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan, dan membuat pekerja kehilangan dasar hukum untuk menuntut hak-haknya. Hal ini menunjukkan bahwa asas kepastian hukum tidak terpenuhi dalam praktik hubungan kerja di perusahaan tersebut.

3. Asas Kemanfaatan (Utility atau Manfaat Hukum)

Asas kemanfaatan menekankan bahwa hukum harus mampu memberikan manfaat nyata bagi masyarakat, baik dalam bentuk perlindungan, rasa aman, maupun solusi atas konflik sosial⁷. Dalam konteks hubungan

⁵ Candra Kurniawan dan Ukas, *Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tera dap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi pada PT. Fanindo Cipta Propertindo)* (Batam: Universitas Putera Batam, 2021).

⁶ Keysha and others, 'Kepastian Hukum Dan Keadilan Hukum Dalam Pandangan Ilmu Komunikasi', *Ejurnal. Kampus Akademik. Co. Id*, 2.1 (2024), pp. 713–24

⁷ Interpretasi Morfostratigrafi Melalui Citra Penginderaan Jauh Gunung Gede Dan Wilayah Sekitarnya, Jawa Barat, Indonesia," *Jurnal Ilmiah Aset* 11, no. 2 (2023): 24–33. Keysha and others, 'Kepastian dan Keadilan Hukum berdasarkan Perspektif Ilmu Komunikasi', *Ejurnal. Kampus Akademik. Co. Id*, 2.1 (2024), pp. 713–24 <<https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jssr/article/view/1006>>.

industrial, hukum ketenagakerjaan seharusnya dapat memberikan perlindungan nyata terhadap pekerja, khususnya mereka yang berada dalam posisi lemah (seperti pekerja PKWT), menjamin adanya iklim kerja yang sehat, kondusif, dan berkelanjutan, dan mendorong terciptanya keharmonisan antara pekerja dan pengusaha.

Namun, praktik di Sport Station menunjukkan bahwa hukum belum memberikan manfaat nyata bagi karyawan. Meskipun terdapat regulasi yang mengatur perlindungan pekerja, namun minimnya penegakan hukum, ketidaktahuan pekerja terhadap hak-haknya, serta lemahnya pengawasan dari pihak pemerintah membuat regulasi tersebut tidak efektif. Ini menunjukkan bahwa hukum belum mampu berfungsi optimal dalam menciptakan kemanfaatan sosial.

Perlindungan hukum merupakan konsep yang menempatkan hukum sebagai alat untuk melindungi hak-hak dasar setiap warga negara dari tindakan sewenang-wenang, ketidakadilan, atau ketimpangan kekuasaan. Dalam hubungan industrial, perlindungan hukum menjadi sangat penting karena hubungan antara pekerja dan pengusaha umumnya bersifat asimetris pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah baik secara ekonomi, informasi, maupun kekuasaan. Oleh karena itu, hukum harus hadir untuk memberikan jaminan bahwa hak-hak pekerja tidak diabaikan begitu saja.

Menurut Philipus M. Hadjon, terdapat dua jenis utama dari perlindungan hukum, yaitu perlindungan yang bersifat pencegahan dan perlindungan yang bersifat penegakan⁸. Perlindungan preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hukum, antara lain melalui sistem peraturan yang jelas, prosedur administrasi yang transparan, dan penyuluhan hukum. Dalam konteks ketenagakerjaan, bentuk ini tercermin dari adanya perjanjian kerja tertulis, kontrak yang memuat hak-hak normatif pekerja, serta pengawasan dari pemerintah terhadap pelaksanaan hubungan kerja.

Sementara itu, perlindungan represif diberikan setelah pelanggaran terjadi. Bentuk perlindungan ini bertujuan untuk menyelesaikan konflik dan memulihkan hak-hak yang telah dilanggar. Dalam dunia ketenagakerjaan, mekanisme perlindungan represif dapat ditempuh

melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau melalui lembaga formal seperti Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Namun, dalam praktiknya, perlindungan hukum ini sering kali tidak berjalan efektif. Kasus yang terjadi di Sport Station menunjukkan kegagalan perlindungan hukum secara menyeluruh. Kontrak kerja dibuat tidak sesuai ketentuan hukum, perpanjangan dilakukan tanpa dokumen tertulis, dan pekerja tidak memperoleh salinan kontrak maupun sosialisasi mengenai hak-haknya. Ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum preventif tidak dijalankan sebagaimana mestinya. Pekerja masuk ke dalam hubungan kerja tanpa kepastian, dan saat pelanggaran terjadi, mereka tidak memiliki kekuatan hukum untuk melawan.

Di sisi lain, perlindungan hukum represif juga sulit dijangkau. Para pekerja enggan melapor karena takut kehilangan pekerjaan, tidak mengetahui jalur hukum yang tersedia, atau merasa proses penyelesaian hukum terlalu rumit dan tidak berpihak. Akibatnya, mereka memilih untuk diam meskipun hak-haknya dilanggar. Dalam kondisi seperti ini, negara sebagai pemegang kewajiban perlindungan justru absen dalam menjalankan fungsinya. Lemahnya pengawasan dari instansi ketenagakerjaan memperparah kondisi ini.

Dengan demikian, teori perlindungan hukum menegaskan bahwa hukum tidak hanya sekadar norma tertulis, melainkan juga harus menjadi instrumen perlindungan nyata. Dalam kasus Sport Station, teori ini menjadi lensa penting untuk melihat bahwa meskipun regulasi ketenagakerjaan telah tersedia, pelaksanaan dan penegakannya belum mampu memberikan rasa aman dan keadilan bagi pekerja kontrak, khususnya yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Hasil wawancara dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu juga menunjukkan bahwa meskipun sudah ada regulasi yang cukup jelas tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), namun fungsi pengawasan terhadap implementasi aturan tersebut di tingkat lapangan masih sangat lemah. Hal ini disebabkan oleh dua faktor utama: keterbatasan sumber daya pengawas

⁸ Cahya Palsari, "Kajian Pengantar Ilmu Hukum : Tujuan Dan Fungsi Ilmu Hukum Sebagai Dasar Fundamental Dalam Penjatuhan Putusan Pengadilan," *Jurnal Komunitas*

Yustisia 4, no. 3 (2022): 940–50, <https://doi.org/10.23887/jatayu.v4i3.43191>.

ketenagakerjaan dan minimnya pengaduan dari pihak pekerja.

Padahal, berdasarkan Pasal 176 hingga 186 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengesahan Perppu Cipta Kerja, pengawasan ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab negara yang harus dilakukan secara aktif dan tidak hanya menunggu laporan dari pekerja. Dalam hal ini, wawancara dengan Bapak Hendra Saputra memperkuat dugaan bahwa selama ini belum pernah dilakukan inspeksi terhadap pelaksanaan PKWT di Sport Station Bengkulu. Hal ini tentu sangat bertolak belakang dengan prinsip *justice theory* dari John Rawls, yang menekankan bahwa keadilan harus hadir bagi pihak yang berada dalam posisi sosial-ekonomi lemah dalam hal ini adalah para pekerja.

Selain itu, informasi dari pihak Disnaker juga menunjukkan bahwa banyak pekerja tidak menyadari haknya untuk melapor atau takut melakukan pelaporan karena khawatir akan diberhentikan. Hal ini menjadi penguat bagi teori hukum kritis yang menyatakan bahwa hukum bukanlah alat netral, melainkan sering kali dikooptasi oleh struktur kekuasaan yang mendominasi. Dalam konteks ini, perusahaan memiliki kendali yang besar atas status pekerjaan dan pengambilan keputusan, sementara pekerja dibiarkan dalam situasi penuh ketidakpastian.

Pernyataan dari pihak Disnaker mengenai praktik perpanjangan kontrak secara lisan yang masih banyak ditemukan di lapangan merupakan bentuk pelanggaran langsung terhadap Pasal 59 ayat (4) dan (6) UU Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, perpanjangan kontrak yang tidak dituangkan secara tertulis secara hukum seharusnya mengubah status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT.

Namun kenyataannya, seperti yang telah diungkapkan baik oleh karyawan maupun pihak Disnaker, perusahaan tidak memberikan kejelasan terkait status tersebut. Hal ini mencerminkan kegagalan penerapan *teori kepastian hukum*, di mana hukum tidak dapat memberikan jaminan yang pasti terhadap posisi dan hak-hak pekerja karena tidak ditegakkan secara konsisten.

Lebih jauh, praktik ini mengabaikan *asas kemanfaatan hukum* karena hukum tidak lagi mampu memberikan rasa aman dan perlindungan bagi pihak yang seharusnya dilindungi, yaitu pekerja kontrak. Tidak adanya kepastian terhadap status kepegawaian membuat pekerja tidak dapat

menuntut hak-hak normatif seperti pesangon, jaminan sosial, dan perlindungan dari PHK sepihak. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan kehilangan daya fungsinya sebagai alat perlindungan sosial.

Sebagaimana dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa ada dua jenis perlindungan hukum: pencegahan dan penegakan. Perlindungan yang bersifat pencegahan meliputi segala usaha untuk menghindari pelanggaran melalui edukasi, sistem kontrak yang transparan, dan pengawasan yang aktif. Namun dalam kasus ini, bentuk perlindungan tersebut tidak berjalan dengan baik. Edukasi hukum kepada pekerja nyaris tidak dilakukan, baik oleh perusahaan maupun oleh instansi pemerintah. Sementara sistem pengawasan yang seharusnya menjadi ujung tombak justru pasif dan minim tindakan karena keterbatasan SDM.

Sementara itu, perlindungan hukum represif melalui mekanisme penyelesaian perselisihan seperti mediasi, konsiliasi, atau pengajuan gugatan ke PHI, juga tidak optimal karena pekerja tidak memiliki akses atau keberanian untuk memanfaatkannya. Dengan kata lain, baik preventif maupun represif, keduanya belum berjalan efektif. Hukum dalam konteks ini hanya bersifat simbolik, bukan protektif.

Dari wawancara dengan pihak Disnaker dapat ditarik satu kesimpulan penting: bahwa sistem hukum yang ada masih gagal menjangkau realitas pekerja kontrak di sektor swasta, khususnya sektor ritel seperti Sport Station. Hukum yang semestinya menjadi alat perlindungan justru tidak berfungsi karena pekerja berada dalam posisi subordinat, baik secara struktural, informasi, maupun ekonomi. Hal ini sejalan dengan kritik *teori hukum kritis* yang menyebutkan bahwa hukum hanya menjadi alat legitimasi kekuasaan ekonomi apabila tidak ada intervensi negara secara adil.

Dalam konteks ini, negara perlu hadir lebih aktif bukan hanya dalam bentuk regulasi, tetapi juga dalam bentuk afirmasi, pembinaan, dan pengawasan yang nyata di lapangan. Edukasi kepada pekerja, transparansi kontrak kerja, dan penguatan mekanisme pengaduan internal maupun eksternal adalah beberapa langkah konkret yang bisa diambil.

B. Upaya Hukum yang dapat Ditempuh Karyawan Ketika Terjadi Pelanggaran Kontrak Kerja oleh Perusahaan Sport Station

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat beberapa mekanisme upaya hukum yang dapat ditempuh oleh karyawan ketika hak-haknya dilanggar, baik secara administratif maupun yudisial. Upaya ini meliputi pelaporan ke Dinas Ketenagakerjaan, mediasi hubungan industrial, dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua pekerja mampu atau berani mengakses mekanisme tersebut karena berbagai kendala struktural dan psikologis.

Dalam kasus yang terjadi di perusahaan Sport Station, pelanggaran kontrak kerja seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak, keterlambatan pembayaran upah, hingga ketidakjelasan status karyawan setelah berakhirnya masa PKWT tidak direspons dengan upaya hukum yang tegas oleh para pekerja. Hal ini bukan disebabkan oleh ketiadaan hukum, melainkan karena pekerja merasa takut, tidak memiliki keberanian, dan tidak memahami jalur hukum yang tersedia. Sebagian pekerja bahkan tidak menyadari bahwa kontrak kerja mereka telah melanggar peraturan perundang-undangan karena tidak adanya salinan kontrak atau sosialisasi hak-hak dasar tenaga kerja.

Dari sisi internal perusahaan, respon yang diberikan cenderung pasif atau bahkan mengabaikan keluhan pekerja. Berdasarkan hasil wawancara, pihak HRD hanya memberikan jawaban verbal tanpa solusi tertulis yang sah ketika pekerja mengajukan protes atau mempertanyakan status mereka. Hal ini memperlihatkan bahwa perusahaan cenderung tidak menyediakan jalur penyelesaian sengketa secara internal yang bersifat adil dan akuntabel. Tidak adanya lembaga kerja sama bipartit atau prosedur pengaduan internal yang efektif juga mempersempit ruang gerak pekerja dalam menyampaikan aspirasi atau melindungi hak-haknya.

Jika dilihat dari perspektif efektivitas perlindungan hukum, maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum dalam praktik masih jauh dari ideal. Regulasi sudah tersedia, namun implementasinya tidak menyentuh realitas pekerja. Hal ini diperparah oleh minimnya peran aktif pemerintah dalam melakukan pengawasan, serta terbatasnya penyuluhan hukum kepada para pekerja kontrak, khususnya yang bekerja di sektor non-formal dan ritel seperti di Sport Station.

Fenomena ini dapat dianalisis lebih jauh melalui pendekatan teori hukum kritis, yang melihat hukum bukan sebagai sistem yang netral dan otonom, melainkan sebagai produk dari relasi kuasa dalam masyarakat. Dalam konteks hubungan industrial, teori ini mengungkap bahwa hukum sering kali berpihak kepada pihak yang memiliki dominasi ekonomi dan struktural, yaitu pengusaha atau pemilik modal. Pekerja, terutama mereka yang terikat kontrak jangka pendek seperti PKWT, berada dalam posisi yang secara struktural lemah dan tidak memiliki daya tawar yang seimbang.

Dalam praktiknya, dominasi perusahaan atas pekerja tercermin dalam kontrol penuh terhadap status kerja, perpanjangan kontrak, bahkan penghapusan hak secara sepihak tanpa mekanisme kontrol dari luar. Ketika pekerja mengalami pelanggaran, jalur hukum yang tersedia tampak tidak cukup kuat untuk menjadi pelindung, karena pekerja harus menanggung risiko kehilangan pekerjaan, stigma, atau pengucilan jika menuntut haknya. Di sinilah hukum gagal memainkan fungsinya sebagai alat perlindungan, dan justru berperan sebagai alat legitimasi kekuasaan ekonomi perusahaan.

Dengan demikian, upaya hukum yang secara normatif tersedia menjadi tidak efektif secara sosial apabila struktur relasi kuasa tidak dibarengi dengan perlindungan riil dan akses yang merata terhadap keadilan. Kasus Sport Station mencerminkan ketimpangan relasi industrial yang masih kuat di sektor swasta, serta lemahnya peran hukum dalam menjamin keadilan substantif bagi pekerja kontrak.

Wawancara dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu memperkuat temuan lapangan bahwa mekanisme perlindungan hukum terhadap pekerja dalam konteks pelanggaran kontrak kerja sebenarnya telah tersedia secara normatif, baik melalui jalur administratif maupun jalur litigasi. Namun, efektivitas mekanisme ini belum dapat dirasakan secara maksimal oleh para pekerja, khususnya mereka yang terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seperti yang terjadi di perusahaan Sport Station.

Berdasarkan penjelasan Kepala Seksi Pengawasan Hubungan Industrial, pekerja seharusnya dapat mengajukan pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan sebagai langkah awal penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mekanisme mediasi merupakan bentuk perlindungan hukum represif yang bersifat

administratif dan non-litigatif, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi. Namun, sebagaimana diungkapkan oleh narasumber Disnaker, mayoritas pekerja tidak memanfaatkan jalur ini karena ketidaktahuan, ketakutan, dan rendahnya literasi hukum.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa perlindungan hukum bersifat *de jure* (tersedia dalam hukum), tetapi belum bersifat *de facto* (terakses secara nyata). Dalam hal ini, teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon yang membedakan antara perlindungan preventif dan represif menjadi sangat relevan. Perlindungan preventif seharusnya diwujudkan melalui penyuluhan hukum, kontrak kerja yang transparan, dan edukasi yang menyeluruh. Sementara perlindungan represif dapat diterapkan melalui jalur mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, pada kasus Sport Station, kedua bentuk perlindungan ini belum berjalan optimal.

Minimnya penggunaan mekanisme pengaduan juga mencerminkan adanya kegagalan dalam menerapkan asas kemanfaatan hukum (*utility of law*). Dalam teori ini, hukum dikatakan bermanfaat apabila mampu menyelesaikan konflik dan memberikan rasa aman kepada masyarakat. Namun dalam praktiknya, para pekerja merasa tidak aman untuk melapor, justru karena takut menghadapi retaliasi seperti pemutusan kontrak atau mutasi yang bersifat hukuman. Hal ini juga menunjukkan absennya prinsip keadilan dalam praktik hubungan kerja, karena pekerja tidak memiliki ruang aktual untuk memperjuangkan hak-haknya.

Dari sudut pandang *teori hukum kritis*, situasi ini mencerminkan dominasi struktural perusahaan terhadap pekerja yang tidak hanya berbentuk dominasi ekonomi, tetapi juga dominasi dalam penguasaan informasi dan akses terhadap hukum. Ketika pekerja tidak tahu ke mana harus melapor atau merasa takut akan konsekuensi dari pelaporan, maka hukum tidak lagi menjadi instrumen perlindungan, melainkan sekadar simbol yang tidak berdampak. Dalam kondisi seperti ini, negara dianggap gagal menjalankan fungsi korektifnya terhadap ketimpangan kekuasaan dalam hubungan industrial.

Dengan tidak adanya serikat pekerja atau forum bipartit di lingkungan Sport Station, maka posisi pekerja menjadi semakin terisolasi. Padahal keberadaan struktur internal seperti itu merupakan amanat dari Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mewajibkan perusahaan untuk membentuk lembaga. Ketiadaan struktur tersebut menyebabkan pekerja tidak memiliki representasi kolektif untuk menyampaikan keluhan secara aman dan sistemik.

Meskipun pihak Disnaker menyatakan kesediaannya untuk memfasilitasi pelaporan, mediasi, dan bahkan pendampingan hingga ke pengadilan, tetapi tanggung jawab tidak bisa dibebankan sepenuhnya kepada pekerja. Negara harus aktif menjangkau, menyosialisasikan, dan memberdayakan pekerja, bukan hanya menunggu laporan masuk. Pendekatan *top-down* dalam perlindungan hukum ketenagakerjaan harus dikombinasikan dengan pendekatan *bottom-up* yang memperkuat kapasitas hukum pekerja dari bawah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi karyawan terhadap pelanggaran kontrak kerja di perusahaan Sport Station padasarnya telah diatur secara normatif dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya, khususnya terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Namun, dalam praktiknya, perlindungan tersebut belum berjalan secara efektif. Hal ini terbukti dengan ditemukannya berbagai bentuk pelanggaran seperti tidak diberikannya salinan kontrak kerja kepada karyawan, perpanjangan kontrak secara lisan tanpa dokumen tertulis, tidak adanya kejelasan status kerja setelah masa kontrak berakhir, serta pengabaian terhadap hak-hak normatif seperti jaminan sosial dan hak cuti. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dan potensi kerugian bagi karyawan.

Hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum tersebut di antaranya adalah rendahnya literasi hukum di kalangan pekerja, ketakutan untuk menyuarakan hak karena khawatir akan kehilangan pekerjaan, serta tidak adanya mekanisme pengaduan internal yang aman dan transparan di lingkungan perusahaan. Di samping itu, lemahnya pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan turut memperburuk keadaan

karena banyak pelanggaran yang tidak terdeteksi akibat minimnya laporan dari pihak pekerja. Situasi ini menggambarkan bahwa meskipun perangkat hukum telah tersedia secara formal, namun implementasinya masih terkendala oleh faktor struktural, kultural, dan psikologis, sehingga tujuan perlindungan hukum secara substantif belum sepenuhnya tercapai.

SARAN

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan guna memperkuat perlindungan hukum bagi karyawan terhadap pelanggaran kontrak kerja, khususnya dalam konteks Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pertama, perusahaan, khususnya Sport Station, diharapkan untuk mematuhi sepenuhnya ketentuan hukum yang berlaku dalam menyusun dan melaksanakan kontrak kerja. Setiap kontrak hendaknya dibuat secara tertulis, diserahkan kepada pekerja, dan mencantumkan hak serta kewajiban secara rinci guna menciptakan kepastian hukum dan perlindungan yang adil bagi kedua belah pihak.

Kedua, pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan perlu meningkatkan intensitas dan kualitas pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan di lapangan. Pengawasan tidak boleh hanya bersifat pasif atau menunggu laporan dari pekerja, tetapi harus proaktif melalui inspeksi rutin dan penyuluhan langsung kepada pekerja. Ketiga, diperlukan edukasi dan sosialisasi

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ashibly, and Marlinah. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir S1 Hukum*. Fakultas Hukum Universitas Prof Dr. Hazarin, SH, 2024. <https://fakultashukumunihaz.com/wp-content/uploads/2024/04/BUKU-PEDOMAN-PENULISAN-TEKNIK-MAGISTER-2023-REVISI.pdf>
- Karina, Gladys Donna, dan Fazari Zul Hasmi Kanggas. "Kajian Teori Keadilan John Rawls Dan Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham Mengenai Pemenuhan Hak Korban Dari Sudut Pandang Viktimologi." *Syari'ah* 6, no. 2 (2023). <https://www.researchgate.net/publication/377588997>
- Keysha, Nashwa Aulia, Bina, Ayu Lestari, Lika, Mulki Latief, Noerma, and Kurnia Fajarwati. "Kepastian Hukum Dan Keadilan Hukum Dalam Pandangan Ilmu Komunikasi." *Ejurnal.Kampusakademik.Co.Id* 2, no. 1

(2024): 713–24.

Palsari, Cahya. "Studi Awal Ilmu Hukum: Maksud dan Peran Ilmu Hukum Sebagai Landasan Utama Dalam Penentuan Putusan di Pengadilan." *Jurnal Komunitas Yustisia* 4, no. 3 (2022): 940–50.

Widyastuti, TiyasVika, GufronIrawan, dan Anindita Dwi

Hapsari "Fungsi Lembaga Kerjasama Bipartit Perusahaan Di Kota Tegal Sebagai Langkah Pencegahan Konflik Hubungan Industrial." *Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (2019): 82–96.

Wijaya, Agus, and Solechan Suhartoyo. "Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja." *Dipenegoro Law Journal* 11, no. 13 (2022).

YUDIANTORO, D. F., & INTAN, I. P. "Interpretasi Morfostratigrafi Berdasarkan Citra Penginderaan Jauh Gunung Gede Dan Sekitarnya, Jawa Barat, Indonesia." *Jurnal Ilmiah Aset* 11, no. 2 (2023): 24–33.