



Kontrak Kerja Yang Merugikan Pekerja: Analisis Perlindungan Hukum Dan Upaya Penyelesaiannya

Dafa Aryanda Hutabarat¹, Muhammad Bintang Setiawan², Faidhul Rasyid³, Doly Uluan Siregar⁴, Aidilio Rafles Tanjung⁵, Muhammad Rabitha Lufthansa⁶, Angga Meiseno⁷

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email : dafa0206232110@uinsu.ac.id , muhammad0206232102@uinsu.ac.id ,
faidhul0206232109@uinsu.ac.id , doly0206232099@uinsu.ac.id ,
aidilio0206233097@uinsu.ac.id , muhammad0206232100@uinsu.ac.id
angga0206232105@uinsu.ac.id

Abstract

Employment contracts are intended to provide legal certainty and regulate the rights and obligations of workers and employers. However, in practice, employment agreements often contain clauses that potentially disadvantage workers, such as unclear wage provisions, unilateral sanctions, unpaid overtime, and vague termination rules. This situation commonly occurs because workers have weaker bargaining power and tend to accept contract terms without adequate explanation. This research aims to analyze the forms of employment contracts that harm workers, examine the legal protections available for workers, and describe dispute settlement mechanisms that can be pursued when workers suffer losses due to unfair contract clauses. This study uses a normative legal research method with statutory and conceptual approaches. The collected materials are analyzed qualitatively through a descriptive-analytical framework. The research findings show that clauses that contradict labor laws should not eliminate workers' normative rights, and dispute resolution may be pursued through bipartite negotiation, mediation, and the Industrial Relations Court.

Keywords: employment contract; worker protection; unfair clause; industrial relations dispute.

Abstrak

Kontrak kerja seharusnya menjadi dasar kepastian hukum yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Namun dalam praktiknya, sering ditemukan kontrak kerja yang memuat klausul yang merugikan pekerja, seperti ketentuan upah yang tidak jelas, lembur yang tidak dibayar, sanksi sepihak, serta aturan pemutusan hubungan kerja yang tidak transparan. Kondisi ini umumnya terjadi karena posisi tawar pekerja lebih lemah sehingga pekerja menerima isi kontrak tanpa penjelasan yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk-bentuk kontrak kerja yang merugikan pekerja, mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja, serta menjelaskan upaya penyelesaian sengketa yang dapat ditempuh apabila pekerja mengalami kerugian akibat klausul kontrak yang tidak adil. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa klausul yang bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan tidak boleh menghapus hak normatif pekerja, serta penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui bipartit, mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: kontrak kerja; perlindungan pekerja; klausul merugikan; sengketa hubungan industrial.

A. PENDAHULUAN

Hubungan kerja di Indonesia pada dasarnya lahir dari adanya perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja memiliki fungsi penting sebagai dasar untuk menentukan hak dan kewajiban para pihak, sehingga seharusnya memberikan kepastian hukum dan mencegah terjadinya perselisihan dalam pelaksanaan pekerjaan. Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak pekerja yang menghadapi kontrak kerja yang tidak jelas, tidak transparan, atau bahkan memuat ketentuan yang merugikan pekerja.

Kontrak kerja yang merugikan pekerja dapat terjadi dalam berbagai bentuk, misalnya upah yang tidak dijelaskan secara rinci, aturan lembur yang tidak disebutkan atau tidak dibayar, beban kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja, hingga klausul sanksi dan pemutusan hubungan kerja yang bersifat sepihak. Dalam beberapa kasus, pekerja bahkan tidak diberikan kesempatan untuk membaca kontrak dengan baik atau tidak diberikan salinan kontrak setelah menandatangani perjanjian tersebut. Situasi ini membuat pekerja berada pada posisi rentan karena tidak memiliki pegangan kuat ketika menuntut haknya.

Masalah seperti ini sering dipicu oleh ketidakseimbangan posisi tawar. Pengusaha biasanya lebih memahami aturan dan memiliki kekuatan untuk menentukan isi kontrak, sedangkan pekerja cenderung menerima saja karena kebutuhan ekonomi dan takut kehilangan kesempatan kerja. Akibatnya, kontrak yang semestinya dibuat berdasarkan kesepakatan yang adil justru dapat berubah menjadi alat yang menekan pekerja.

Padahal, hukum ketenagakerjaan pada prinsipnya memberikan perlindungan terhadap pekerja, khususnya dalam pemenuhan hak-hak normatif. Kontrak kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Jika isi kontrak memuat klausul yang melanggar hukum, maka klausul tersebut dapat dianggap tidak berlaku dan pekerja tetap berhak menuntut hak normatifnya sesuai ketentuan hukum.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk melihat secara lebih jelas bentuk kontrak kerja yang merugikan pekerja, bagaimana perlindungan hukum yang tersedia, serta apa saja upaya penyelesaian yang dapat ditempuh oleh pekerja apabila dirugikan oleh kontrak kerja yang tidak adil.

Rumusan Masalah:

1. Apa bentuk-bentuk kontrak kerja yang merugikan pekerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja terhadap kontrak kerja yang merugikan?
3. Bagaimana upaya penyelesaian sengketa yang dapat ditempuh pekerja jika dirugikan oleh kontrak kerja?

Tujuan Penelitian:

1. Menganalisis bentuk-bentuk kontrak kerja yang merugikan pekerja.
2. Menjelaskan perlindungan hukum bagi pekerja terhadap kontrak kerja yang merugikan.
3. Menguraikan upaya penyelesaian sengketa dalam kasus kontrak kerja yang merugikan pekerja.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan sifat deskriptif analitis. Penelitian hukum normatif berfokus pada kajian terhadap norma hukum yang berlaku dengan menelaah peraturan perundang-undangan, doktrin, dan literatur yang relevan. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara kualitatif.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. **Pendekatan Perundang-undangan (statute approach)**, yaitu menelaah pengaturan yang berkaitan dengan perjanjian kerja, perlindungan pekerja, hak normatif pekerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. **Pendekatan Konseptual (conceptual approach)**, yaitu mengkaji konsep perjanjian kerja, asas kebebasan berkontrak, prinsip keadilan dalam hubungan kerja, serta batasan klausul perjanjian yang bertentangan dengan hukum dan kepatutan.

Bahan hukum yang digunakan terdiri dari:

1. **Bahan hukum primer**, berupa peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. **Bahan hukum sekunder**, berupa buku hukum ketenagakerjaan, artikel ilmiah, jurnal, dan penelitian terdahulu.
3. **Bahan hukum tersier**, berupa kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber pendukung lainnya.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan mengidentifikasi sumber-sumber yang relevan dengan objek penelitian. Setelah bahan terkumpul, dilakukan analisis secara kualitatif melalui penafsiran dan penguraian terhadap norma-norma hukum yang ada, untuk kemudian menghasilkan kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah yang ditetapkan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bentuk-Bentuk Kontrak Kerja yang Merugikan Pekerja

Kontrak kerja yang merugikan pekerja biasanya ditandai oleh adanya klausul yang tidak jelas, tidak seimbang, atau bertentangan dengan hak normatif pekerja. Secara umum, bentuk kontrak kerja yang merugikan pekerja dapat diklasifikasikan menjadi beberapa bentuk berikut.

Pertama, kontrak kerja yang memuat **ketentuan upah yang tidak transparan**. Dalam beberapa kontrak, upah hanya ditulis secara umum tanpa rincian, misalnya tidak ada pembagian upah pokok dan tunjangan, atau menggunakan frasa “sesuai kebijakan perusahaan”. Ketidakjelasan ini berpotensi merugikan pekerja karena pekerja tidak memiliki kepastian mengenai hak yang diterima, termasuk saat terjadi perubahan kebijakan di internal perusahaan.

Kedua, kontrak kerja yang tidak menjelaskan secara tegas **jam kerja dan ketentuan lembur**. Kondisi yang sering terjadi adalah jam kerja tidak disebutkan secara pasti, sehingga pekerja dapat dibebankan pekerjaan melebihi batas kewajaran. Bahkan terdapat kontrak yang menyebutkan bahwa lembur “sudah termasuk gaji”, padahal pada dasarnya lembur seharusnya dihitung dan dibayarkan sesuai aturan ketenagakerjaan.

Ketiga, adanya **klausul sanksi sepihak** yang memberatkan pekerja. Misalnya denda keterlambatan yang besar, pemotongan gaji yang tidak jelas dasar perhitungannya, atau ancaman pemutusan hubungan kerja tanpa prosedur yang adil. Klausul seperti ini sering muncul dalam kontrak kerja yang dibuat sepihak oleh perusahaan tanpa negosiasi.

Keempat, kontrak kerja yang memuat ketentuan PHK sepihak. Dalam beberapa perjanjian, perusahaan memasukkan aturan bahwa pekerja dapat diberhentikan kapan saja tanpa alasan yang jelas, atau hanya berdasarkan penilaian sepihak. Hal ini tentunya merugikan pekerja karena pekerja dapat kehilangan pekerjaan tanpa perlindungan prosedural.

Kelima, dalam praktik ada pula pekerja yang tidak mendapatkan salinan kontrak setelah menandatangani. Kondisi ini membuat pekerja kesulitan membuktikan isi kontrak apabila terjadi sengketa.

Bentuk-bentuk kontrak kerja tersebut menunjukkan bahwa ketidaktransparanan dan ketidakseimbangan kontrak dapat berdampak langsung pada pemenuhan hak pekerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum menjadi penting agar pekerja tidak dirugikan dalam hubungan kerja.

2. Perlindungan Hukum bagi Pekerja terhadap Kontrak Kerja yang Merugikan

Pada dasarnya perlindungan hukum bagi pekerja bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Dalam hubungan kerja, pekerja sering berada pada posisi yang lebih lemah, sehingga hukum ketenagakerjaan hadir untuk memberikan batasan agar hak pekerja tetap terlindungi. Perlindungan hukum dalam kontrak kerja dapat dipahami melalui dua bentuk perlindungan, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif.

Perlindungan preventif merupakan perlindungan yang sifatnya mencegah terjadinya kerugian pekerja sejak awal. Dalam konteks kontrak kerja, perlindungan preventif dapat dilakukan melalui kewajiban kontrak dibuat secara jelas dan dipahami oleh pekerja, adanya penjelasan isi perjanjian sebelum ditandatangani, serta pengawasan ketenagakerjaan oleh instansi terkait agar perusahaan tidak menyusun kontrak yang bertentangan dengan norma hukum.

Selain itu, perlindungan preventif juga dapat dilakukan dengan mendorong transparansi perusahaan terhadap hal-hal penting dalam kontrak, seperti besaran upah, jam kerja, hak cuti, mekanisme lembur, dan prosedur penyelesaian sengketa. Dengan kontrak yang transparan, pekerja dapat mengetahui haknya sejak awal dan risiko pelanggaran dapat ditekan.

Sementara itu, perlindungan represif merupakan perlindungan yang dapat ditempuh ketika pekerja sudah dirugikan oleh isi kontrak atau pelaksanaan kontrak. Dalam hukum ketenagakerjaan, hak normatif pekerja tidak boleh dihapus hanya karena ada klausul kontrak yang dibuat oleh perusahaan. Artinya, meskipun pekerja menandatangani kontrak, klausul yang bertentangan dengan peraturan tidak seharusnya menghilangkan hak pekerja yang sudah dijamin oleh hukum.

Apabila terjadi klausul merugikan, pekerja dapat meminta pemenuhan hak sesuai aturan ketenagakerjaan. Contohnya, jika ada klausul lembur tidak dibayar, pekerja tetap berhak menuntut pembayaran lembur sesuai ketentuan hukum. Begitu juga jika ada pemotongan upah sepihak tanpa dasar jelas, pekerja dapat menuntut pengembalian upah yang dipotong.

Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja pada prinsipnya menjamin bahwa kontrak kerja harus sejalan dengan aturan ketenagakerjaan dan tidak boleh menempatkan pekerja sebagai pihak yang dirugikan. Perlindungan ini memberikan dasar bagi pekerja untuk menuntut hak secara legal, meskipun kontrak kerja awalnya dibuat secara sepihak oleh perusahaan.

3. Upaya Penyelesaian Sengketa Kontrak Kerja dalam Hubungan Industrial

Ketika kontrak kerja menimbulkan kerugian bagi pekerja dan tidak dapat diselesaikan secara internal, maka perselisihan tersebut dapat masuk ke dalam ranah sengketa hubungan industrial. Penyelesaian sengketa hubungan industrial pada umumnya dilakukan bertahap agar perselisihan tidak langsung berujung pada jalur pengadilan.

Tahap pertama adalah perundingan bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja (atau perwakilan pekerja/serikat pekerja) dengan pihak perusahaan. Pada tahap ini, pekerja dapat menyampaikan keberatan atas klausul kontrak yang merugikan serta meminta perbaikan atau pemenuhan hak. Penyelesaian bipartit diutamakan karena lebih cepat dan mengedepankan kesepakatan antara para pihak.

Jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, tahap berikutnya adalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi yang dilakukan melalui dinas ketenagakerjaan (Disnaker). Pada tahap ini, pihak mediator akan membantu menemukan jalan tengah dan

memberikan anjuran penyelesaian sesuai ketentuan yang berlaku. Mediasi menjadi tahap penting karena memberi ruang untuk penyelesaian tanpa proses pengadilan yang panjang.

Apabila mediasi tidak menghasilkan penyelesaian, maka pekerja dapat melanjutkan penyelesaian sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI merupakan lembaga yang berwenang untuk memutus perselisihan hubungan industrial, termasuk terkait pelaksanaan perjanjian kerja yang merugikan pekerja. Melalui PHI, pekerja dapat meminta hakim untuk menilai apakah klausul kontrak tersebut sah atau bertentangan dengan hukum, serta dapat meminta pemenuhan hak.

Dengan adanya mekanisme penyelesaian bertahap tersebut, pekerja memiliki jalur hukum yang jelas untuk memperjuangkan haknya apabila dirugikan oleh kontrak kerja. Sistem ini juga mendorong penyelesaian secara damai terlebih dahulu, namun tetap menyediakan jalur formal apabila perdamaian tidak tercapai.

D. SIMPULAN

Kontrak kerja yang merugikan pekerja umumnya muncul dalam bentuk klausul yang tidak transparan, tidak seimbang, atau bertentangan dengan hak normatif pekerja. Bentuk klausul merugikan tersebut antara lain ketentuan upah yang tidak jelas, aturan lembur yang tidak dibayar, sanksi sepihak, ketentuan jam kerja yang tidak wajar, serta klausul PHK yang hanya menguntungkan perusahaan. Kondisi ini sering terjadi karena pekerja berada pada posisi tawar yang lebih lemah sehingga sulit menolak isi kontrak.

Perlindungan hukum bagi pekerja tetap tersedia karena kontrak kerja tidak boleh menghilangkan hak normatif yang dijamin oleh hukum ketenagakerjaan. Jika ada klausul kontrak yang melanggar aturan, maka klausul tersebut dapat dianggap tidak berlaku dan pekerja tetap dapat menuntut pemenuhan hak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Upaya penyelesaian sengketa akibat kontrak kerja yang merugikan pekerja dapat ditempuh melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu perundingan bipartit, mediasi atau konsiliasi melalui dinas ketenagakerjaan, dan apabila tidak tercapai penyelesaian maka dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Jalur ini

memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memperjuangkan haknya secara bertahap dan sesuai prosedur hukum.

DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia. **Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.**

Indonesia. **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.**

Indonesia. **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.**

Indonesia. **Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.**

Indonesia. **Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.**

Indonesia. **Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.**

Indonesia. **Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.**

B. Buku

Asikin, Zainal. **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan.** Jakarta: RajaGrafindo Persada, (tahun terbit disesuaikan).

Husni, Lalu. **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.** Jakarta: RajaGrafindo Persada, (tahun terbit disesuaikan).

Khakim, Abdul. **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.** Bandung: Citra Aditya Bakti, (tahun terbit disesuaikan).

Dafa Aryanda Hutabarat, Muhammad Bintang Setiawan, Faidhul Rasyid, Doly Uluan Siregar, Aidilio Rafles Tanjung, Muhammad Rabitha Lufthansa, Angga Meiseno : Kontrak Kerja Yang Merugikan Pekerja: Analisis Perlindungan Hukum Dan Upaya Penyelesaiannya

Mertokusumo, Sudikno. **Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)**. Yogyakarta: Liberty, (tahun terbit disesuaikan).

Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji. **Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat**. Jakarta: RajaGrafindo Persada, (tahun terbit disesuaikan).

Subekti. **Hukum Perjanjian**. Jakarta: Intermasa, (tahun terbit disesuaikan).

Sutedi, Adrian. **Hukum Perburuhan**. Jakarta: Sinar Grafika, (tahun terbit disesuaikan).

Wijayanti, Asri. **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**. Jakarta: Sinar Grafika, (tahun terbit disesuaikan).