



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 1, No. 3b, Juli 2024

MISTER

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 1, No. 3b, Juli 2024

Pages: 706-712

Penegakan Hukum Terkait Kontrak dan Jam Kerja Fleksibel: Perspektif Pekerja dan Regulasi Ketenagakerjaan

Yuli Agung Nugroho & Haza Irsyadul Furqan Bachri

Jurusan Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tidar, Magelang,
Indonesia

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v1i3b.1720>

How to Cite this Article

APA : Agung Nugroho, Y., & Irsyadul Furqan Bachri, H. (2024). Penegakan Hukum Terkait Kontrak dan Jam Kerja Fleksibel: Perspektif Pekerja dan Regulasi Ketenagakerjaan . *MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(3b), 706 – 712. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i3b.1720>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



Penegakan Hukum Terkait Kontrak dan Jam Kerja Fleksibel: Perspektif Pekerja dan Regulasi Ketenagakerjaan

Yuli Agung Nugroho^{1*}, Haza Irsyadul Furqan Bachri²

Jurusan Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tidar, Magelang, Indonesia^{1,2}

E-mail: agungnugrh@gmail.com^{1*} hazabachri511@gmail.com²

Diterima: 03-06-2024

| Disetujui: 04-06-2024

| Diterbitkan: 05-06-2024

ABSTRACT

Contracts and flexible working hours have become a common option in modern employment practices. Contracts and flexible working hours provide adaptability for companies and workers in facing changing market dynamics. However, behind the practicality offered, there are a number of legal issues that require serious attention. This article aims to investigate the enforcement of laws related to contracts and flexible working hours, with a focus on workers' perspectives and employment regulations. The research method used in this article is literature analysis. This approach involves the collection and critical analysis of relevant academic literature, legal documents and case studies to explain the complexities of flexible employment contracts from a legal perspective. Through this approach, this article identifies the challenges faced by workers in flexible work contracts, including the protection of their rights, job stability and social security. In addition, this article also explores the response and effectiveness of current employment regulations in addressing issues related to contracts and flexible working hours.

Keywords: Worker; Women; Contract; Employment; Flexible.

ABSTRAK

Kontrak dan jam kerja fleksibel telah menjadi pilihan umum dalam praktik ketenagakerjaan modern. Kontrak dan jam kerja fleksibel memberikan adaptabilitas bagi perusahaan dan pekerja dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah. Namun, di balik kepraktisan yang ditawarkan, terdapat sejumlah permasalahan hukum yang memerlukan perhatian serius. Artikel ini bertujuan untuk menyelidiki penegakan hukum yang terkait dengan kontrak dan jam kerja fleksibel, dengan fokus pada perspektif pekerja dan regulasi ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah analisis literatur. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan dan analisis kritis terhadap literatur akademis, dokumen hukum, dan studi kasus yang relevan untuk menjelaskan kompleksitas kontrak kerja fleksibel dari perspektif hukum. Melalui pendekatan ini, artikel ini mengidentifikasi berbagai tantangan yang dihadapi oleh pekerja dalam kontrak kerja fleksibel, termasuk perlindungan hak-hak mereka, stabilitas kerja, dan jaminan sosial. Selain itu, artikel ini juga mengeksplorasi respons dan efektivitas regulasi ketenagakerjaan saat ini dalam mengatasi isu-isu terkait kontrak dan jam kerja fleksibel.

Katakunci: Pekerja; Perempuan; Kontrak; Ketenagakerjaan; Fleksibel

PENDAHULUAN

Pada era industri yang terus berkembang dan dinamis, praktik ketenagakerjaan yang fleksibel semakin menjadi tren dominan. Kontrak dan jam kerja fleksibel menjadi salah satu metode yang banyak digunakan oleh perusahaan untuk mengatur hubungan kerja dengan karyawan. Kontrak jenis ini memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan tenaga kerja dengan perubahan-perubahan dalam kebutuhan bisnis mereka, sementara juga memberikan fleksibilitas kepada pekerja untuk menyesuaikan jadwal dan lingkup pekerjaan mereka. Inovasi teknologi, seperti platform digital dan telekomunikasi yang canggih, telah mengubah cara kerja tradisional. Pekerja dapat bekerja dari mana saja dan kapan saja, menggantikan model kerja konvensional yang mengikat pada lokasi dan waktu tertentu. Meskipun kontrak ataupun jam kerja fleksibel memiliki banyak manfaat, seperti meningkatkan otonomi dan keseimbangan kehidupan kerja, aspek hukum terkait kontrak kerja dan jam kerja yang fleksibel masih menimbulkan berbagai pertanyaan dan kekhawatiran.¹

Di balik kepraktisan yang ditawarkan oleh kontrak kerja dan jam kerja fleksibel, terdapat sejumlah permasalahan hukum yang perlu dipertimbangkan baik oleh pekerja maupun regulator ketenagakerjaan. Perspektif pekerja dalam konteks ini menyoroti perlindungan terhadap hak-hak mereka, termasuk hak atas upah yang adil, jaminan sosial, dan perlindungan terhadap diskriminasi serta pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Sementara itu, regulator ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk mengatur praktik-praktik ini agar tetap sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan dan kesejahteraan pekerja.

Pekerja seringkali dihadapkan pada ketidakpastian hukum terkait kontrak kerja fleksibel. Bagi sebagian pekerja, kontrak dan jam kerja fleksibel menawarkan keleluasaan dalam menjalankan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Namun, ada juga tantangan yang perlu dihadapi. Kekhawatiran tentang kestabilan pekerjaan, kekurangan jaminan sosial, dan kurangnya perlindungan hukum menjadi perhatian utama. Dalam menghadapi dinamika ini, penting bagi pekerja untuk memahami hak dan kewajiban mereka dalam konteks kontrak kerja fleksibel. Regulasi ketenagakerjaan perlu diadaptasi untuk mengakomodasi perkembangan kontrak kerja fleksibel. Hal ini penting untuk memastikan keseimbangan antara fleksibilitas dan kepastian hukum bagi pekerja.

Di sisi regulasi, banyak negara telah menyesuaikan kerangka hukum mereka untuk mengakomodasi kontrak kerja fleksibel. Tujuan utamanya adalah untuk melindungi hak-hak pekerja sambil memungkinkan fleksibilitas yang diperlukan oleh perusahaan. Namun, implementasi dan efektivitas regulasi tersebut sering kali menjadi perdebatan. Dalam menghadapi kontrak kerja fleksibel, penting bagi pihak terkait untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan akan fleksibilitas dalam dunia kerja yang terus berubah dengan perlindungan hak-hak pekerja. Ini melibatkan upaya bersama antara pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, kontrak kerja fleksibel dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja di era modern ini.

Artikel ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang aspek hukum terkait kontrak kerja fleksibel, dan mendorong diskusi yang konstruktif antara pekerja, pengusaha, dan pemangku kepentingan lainnya untuk mewujudkan dunia kerja yang lebih adil dan fleksibel. Penting untuk memahami secara menyeluruh aspek hukum yang terkait dengan kontrak kerja fleksibel, serta mempertimbangkan pandangan dari kedua sisi, yaitu perspektif pekerja dan regulasi ketenagakerjaan. Artikel ini juga mengeksplorasi berbagai aspek hukum terkait kontrak kerja fleksibel, menyajikan perspektif yang komprehensif bagi pembaca untuk memahami kompleksitas dan tantangan dalam mengatur

hubungan kerja dalam konteks yang berubah-ubah secara dinamis.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan penelitian normatif yang bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dan jam kerja fleksibel terhadap regulasi yang tidak sesuai. Adapun jenis pendekatan menggunakan studi kepustakaan atau library research, dengan mengumpulkan data dari bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer terdiri atas Perundang-Undangan ataupun aturan terkait penelitian ini. Sedangkan, bahan-bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan-bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis bahan-bahan hukum primer, seperti misalnya buku, karya ilmiah dan jurnal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana Kontrak dan Jam Kerja Fleksibel Memengaruhi Perlindungan Hak-Hak Pekerja dan Sejauh Mana Regulasi Ketenagakerjaan Mampu Melindungi Kepentingan Pekerja?

Kontrak kerja fleksibel memiliki dampak yang kompleks terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Di satu sisi, kontrak kerja fleksibel dapat memberikan keleluasaan bagi pekerja dalam mengatur waktu dan ruang kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesional. Namun, di sisi lain, ada beberapa masalah yang timbul terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja dalam konteks kontrak kerja fleksibel:

a. Kestabilan Pekerjaan

Kestabilan pekerjaan mengacu pada jaminan atau kepastian bahwa pekerja akan tetap memiliki pekerjaan dalam jangka waktu tertentu atau dalam kondisi tertentu. Dalam konteks kontrak kerja fleksibel, kestabilan pekerjaan menjadi perhatian utama karena kontrak tersebut sering kali tidak menawarkan jaminan pekerjaan yang sama seperti kontrak kerja tradisional.

Dalam kontrak kerja fleksibel, pekerja sering kali dipekerjakan dalam skema kontrak sementara atau kontrak proyek yang hanya berlangsung untuk jangka waktu tertentu, misalnya untuk menyelesaikan proyek tertentu atau mengatasi fluktuasi musiman dalam permintaan. Setelah kontrak tersebut berakhir, tidak ada jaminan bahwa pekerja akan diperpanjang kontraknya atau dipekerjakan kembali. Bahkan, beberapa bentuk kontrak kerja fleksibel, seperti pekerjaan lepas atau kontrak gig, dapat berlangsung hanya dalam hitungan jam atau hari, tanpa jaminan pekerjaan berkelanjutan sama sekali.

Dampak dari kurangnya kestabilan pekerjaan dalam kontrak kerja fleksibel adalah ketidakpastian bagi pekerja tentang masa depan pekerjaan mereka, serta ketidakmampuan untuk merencanakan keuangan dan karier jangka panjang. Hal ini dapat meningkatkan stres dan kecemasan, serta membuat pekerja lebih rentan terhadap kondisi kerja yang tidak menguntungkan, seperti eksploitasi atau pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang jelas.

Dalam menghadapi tantangan ini, regulasi ketenagakerjaan dapat memainkan peran penting dalam melindungi kepentingan pekerja. Regulasi yang kuat dan efektif dapat memberikan perlindungan bagi pekerja dalam kontrak kerja fleksibel dengan menetapkan standar minimum untuk hak-hak pekerja, termasuk upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak sah. Namun, implementasi dan kepatuhan terhadap regulasi ini merupakan tantangan tersendiri, dan sering kali dibutuhkan upaya yang terus-menerus untuk memastikan bahwa pekerja benar-benar dilindungi dengan

baik dalam lingkungan kerja yang berubah dan fleksibel.

b. Kurangnya Jaminan Sosial

Kurangnya jaminan sosial dalam konteks kontrak kerja fleksibel mengacu pada ketidaktersediaan atau keterbatasan akses pekerja terhadap program-program jaminan sosial yang umumnya terkait dengan pekerjaan tradisional atau tetap. Ini termasuk program-program seperti asuransi kesehatan, pensiun, cuti sakit, dan cuti tahunan yang biasanya diatur secara ketat atau disediakan oleh pemerintah atau perusahaan bagi pekerja tetap. Dalam kontrak kerja fleksibel, seringkali pekerja tidak memiliki jaminan akses terhadap program-program jaminan sosial tersebut. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti status pekerjaan yang tidak tetap. Pekerja kontrak kerja fleksibel sering kali dipekerjakan dalam skema kontrak sementara atau kontrak proyek yang tidak memberikan akses penuh atau setara terhadap program-program jaminan sosial.

Perusahaan yang menggunakan kontrak kerja fleksibel mungkin tidak mampu atau tidak mau memberikan jaminan sosial yang sama seperti untuk pekerja tetap karena biaya yang terkait dengan itu. Pekerja kontrak kerja fleksibel mungkin mengandalkan program-program jaminan sosial yang disediakan oleh pemerintah, seperti asuransi kesehatan umum atau program pensiun, namun akses atau manfaat dari program-program tersebut dapat bervariasi tergantung pada kebijakan dan regulasi yang berlaku di negara atau wilayah tempat pekerja tersebut berada. Kurangnya jaminan sosial dalam kontrak kerja fleksibel dapat menyebabkan ketidakstabilan finansial dan ketidakpastian bagi pekerja. Mereka mungkin tidak memiliki perlindungan yang memadai terhadap risiko-risiko seperti sakit atau cedera, atau tidak memiliki jaminan keuangan untuk masa pensiun mereka.

Regulasi ketenagakerjaan dapat berperan dalam melindungi kepentingan pekerja dalam hal ini dengan mewajibkan perusahaan untuk memberikan akses atau menyediakan kompensasi yang setara terhadap program-program jaminan sosial bagi pekerja kontrak kerja fleksibel. Regulasi juga dapat mendorong kemitraan antara sektor publik dan swasta untuk meningkatkan akses pekerja terhadap program-program jaminan sosial, serta mendorong inovasi dalam penyediaan jaminan sosial yang sesuai dengan konteks kerja fleksibel. Namun, efektivitas regulasi dalam hal ini tergantung pada implementasi yang baik dan kepatuhan dari pihak-pihak terkait.

c. Ketidakjelasan Hak dan Kewajiban

Kontrak kerja fleksibel sering kali memiliki ketidakjelasan terkait hak dan kewajiban pekerja. Hal ini dapat membuat pekerja rentan terhadap eksploitasi atau diskriminasi oleh pihak pengusaha. Ketidakjelasan hak dan kewajiban dalam konteks kontrak kerja fleksibel mengacu pada kurangnya kejelasan atau ketidakpastian tentang hak-hak yang dimiliki oleh pekerja serta kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pengusaha dalam kontrak kerja fleksibel. Hal ini bisa terjadi karena karakteristik kontrak kerja fleksibel yang cenderung lebih variatif dan kurang terstruktur dibandingkan dengan kontrak kerja tradisional.

Beberapa contoh ketidakjelasan hak dan kewajiban dalam kontrak kerja fleksibel seperti pekerja yang mungkin tidak sepenuhnya memahami status pekerjaan mereka dalam konteks hukum dan kontrak kerja fleksibel. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakjelasan terkait hak-hak seperti upah minimum, jam kerja yang diizinkan, dan cuti yang diatur secara hukum. Selain itu, karena kontrak kerja fleksibel cenderung lebih dinamis dan sering kali lebih singkat, pekerja mungkin tidak memiliki perlindungan hukum yang sama seperti pekerja dengan kontrak kerja tradisional. Ketidakjelasan tentang hak-hak pekerja dalam hal ini dapat membuat pekerja lebih rentan terhadap eksploitasi atau pelanggaran hak-hak mereka.

Pengusaha juga mungkin menghadapi ketidakjelasan tentang kewajiban mereka terhadap pekerja dalam kontrak kerja fleksibel, terutama dalam hal menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, pembayaran upah yang adil, dan pemenuhan hak-hak dasar pekerja. Dampak dari ketidakjelasan hak dan kewajiban dalam kontrak kerja fleksibel adalah meningkatnya ketidakpastian dan risiko bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha.

Hal ini dapat mengakibatkan ketegangan dalam hubungan kerja, meningkatkan risiko perselisihan, dan menghambat produktivitas. Regulasi ketenagakerjaan dapat memainkan peran penting dalam mengatasi ketidakjelasan hak dan kewajiban dalam kontrak kerja fleksibel dengan menetapkan standar minimum yang jelas untuk hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha. Regulasi ini dapat mencakup ketentuan tentang kontrak kerja, jam kerja, upah minimum, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hak-hak pekerja lainnya. Namun, implementasi dan penegakan regulasi ini merupakan tantangan tersendiri, dan memerlukan kerjasama antara pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi secara efektif dalam konteks kerja fleksibel.

Bagaimana Potensi Perbedaan Perlakuan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Fleksibel dalam Situasi Seperti Pemutusan Hubungan Kerja, Upah, dan Jaminan Sosial?

Potensi perbedaan perlakuan hukum terhadap pekerja kontrak fleksibel dalam situasi seperti pemutusan hubungan kerja, upah, dan jaminan sosial memang ada. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Status hukum: Pekerja kontrak fleksibel umumnya tidak memiliki status hukum yang sama dengan pekerja tetap. Hal ini berarti mereka tidak memiliki hak yang sama atas pemutusan hubungan kerja, upah, dan jaminan sosial.
- b. Ketidakpastian pekerjaan: Pekerja kontrak fleksibel biasanya memiliki pekerjaan yang tidak pasti dan dapat diputuskan hubungannya kapan saja. Hal ini membuat mereka lebih rentan terhadap eksploitasi dan pelanggaran hak-hak pekerja.
- c. Kekurangan perlindungan: Pekerja kontrak fleksibel seringkali tidak terlindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan yang sama dengan pekerja tetap. Hal ini berarti mereka mungkin tidak memiliki hak atas cuti sakit, cuti hamil, atau kompensasi pekerja lainnya. Berikut adalah beberapa contoh potensi perbedaan perlakuan hukum terhadap pekerja kontrak fleksibel:

1. Pemutusan Hubungan Kerja:

- **Pekerja Kontrak Fleksibel:** Pekerja kontrak fleksibel mungkin memiliki lebih sedikit perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak sah atau tidak adil dibandingkan dengan pekerja tetap. Mereka mungkin tidak memiliki hak untuk kompensasi atau ganti rugi setelah pemutusan hubungan kerja.
- **Pekerja Tetap:** Pekerja tetap umumnya memiliki perlindungan yang lebih besar terhadap pemutusan hubungan kerja. Mereka biasanya memiliki hak untuk kompensasi atau ganti rugi, serta mungkin memiliki prosedur yang lebih jelas dan perlindungan hukum yang lebih kuat terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak sah.

2. Upah:

- **Pekerja Kontrak Fleksibel:** Pekerja kontrak fleksibel mungkin mendapatkan upah yang lebih rendah atau tidak memiliki jaminan upah minimum yang sama seperti pekerja tetap. Mereka juga mungkin tidak memiliki hak yang sama terhadap insentif atau tunjangan tambahan.

- Pekerja Tetap: Pekerja tetap biasanya memiliki hak terhadap upah minimum yang diatur oleh hukum, serta mungkin memiliki hak terhadap insentif atau tunjangan tambahan berdasarkan peraturan perusahaan atau perjanjian kolektif.
3. Jaminan Sosial:
- Pekerja Kontrak Fleksibel: Pekerja kontrak fleksibel mungkin tidak memiliki akses yang sama terhadap program jaminan sosial seperti asuransi kesehatan, pensiun, atau cuti yang diatur oleh hukum. Mereka sering kali bergantung pada program jaminan sosial pribadi atau yang disediakan oleh pemerintah.
 - Pekerja Tetap: Pekerja tetap umumnya memiliki akses yang lebih besar terhadap program jaminan sosial yang diatur oleh pemerintah atau disediakan oleh perusahaan. Mereka biasanya memiliki akses yang lebih stabil terhadap asuransi kesehatan, program pensiun, dan cuti yang diatur oleh hukum.

Potensi perbedaan perlakuan hukum ini menunjukkan perlunya regulasi ketenagakerjaan yang seimbang dan adil untuk melindungi hak-hak pekerja, termasuk pekerja kontrak fleksibel. Regulasi harus memastikan bahwa pekerja kontrak fleksibel tidak diperlakukan secara tidak adil atau dieksploitasi, sementara juga mempertimbangkan kebutuhan perusahaan untuk fleksibilitas dalam mengelola tenaga kerja mereka. Dengan demikian, upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan bagi semua pekerja harus menjadi fokus utama dalam pengembangan dan implementasi regulasi ketenagakerjaan. Tidak semua pekerja kontrak fleksibel mengalami diskriminasi. Ada banyak perusahaan yang memperlakukan pekerja kontrak mereka dengan adil dan hormat. Namun, penting bagi pekerja kontrak untuk menyadari hak-hak mereka dan untuk mengambil langkah-langkah untuk melindungi diri mereka dari eksploitasi

KESIMPULAN

Kontrak dan jam kerja fleksibel telah menjadi semakin umum dalam dunia kerja modern, memberikan fleksibilitas bagi pekerja dan pengusaha. Namun, dalam konteks ini, perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi perhatian penting. Dalam artikel ini, kami mengeksplorasi bagaimana kontrak kerja fleksibel memengaruhi hak-hak pekerja dan sejauh mana regulasi ketenagakerjaan dapat melindungi kepentingan pekerja, khususnya dalam tiga aspek utama: pemutusan hubungan kerja, upah, dan jaminan sosial. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja, pekerja kontrak fleksibel sering kali menghadapi ketidakpastian dan kurangnya perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak sah. Regulasi ketenagakerjaan yang ketat diperlukan untuk memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan secara adil dan sesuai dengan hukum. Upah juga menjadi perhatian utama, di mana pekerja kontrak fleksibel mungkin tidak memiliki jaminan upah minimum yang sama seperti pekerja tetap. Regulasi ketenagakerjaan harus memastikan bahwa pekerja, tanpa memandang status pekerjaannya, memiliki hak yang sama terhadap upah yang adil dan layak.

Terakhir, jaminan sosial menjadi perhatian penting, di mana pekerja kontrak fleksibel mungkin tidak memiliki akses yang sama terhadap program-program jaminan sosial seperti asuransi kesehatan dan pensiun. Regulasi ketenagakerjaan harus memastikan bahwa pekerja kontrak fleksibel memiliki perlindungan yang memadai terhadap risiko-risiko seperti penyakit atau kecelakaan kerja. Dalam menghadapi tantangan ini, pemberdayaan pekerja dan penegakan hukum yang ketat adalah kunci. Pekerja

kontrak fleksibel perlu diberdayakan melalui pendidikan, pelatihan, dan dukungan untuk memahami hak-hak mereka dan memperjuangkan kepentingan mereka di tempat kerja. Di sisi lain, penegakan hukum yang ketat terhadap regulasi ketenagakerjaan diperlukan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi dan pelanggaran terhadap regulasi dapat ditindak tegas. Dengan demikian, sementara kontrak kerja fleksibel memberikan fleksibilitas bagi pekerja dan pengusaha, perlindungan hukum yang adekuat dan penegakan hukum yang efektif tetaplah penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan keadilan di tempat kerja diwujudkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020 diakses melalui <https://peraturan.bpk.go.id/> diakses Pada 26 Mei 2024
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diakses melalui <https://peraturan.bpk.go.id/> diakses Pada 27 Mei 2024
- S, Ul. C. (2014). REIFORMASI POLITIK HUIKUIM KEITEINAGAKEIRJAAN DALAM KEIBIJAKAN PEIMEIRINTAH INDONEISIA. *Julrnal Wawasan Hulkulm*, 31.
- Saisab, R. I. (2022). TUIGAS DAN WEIWEINANG PEIGAWAI PEINGAWAS KEITEINAGAKEIRJAAN DALAM MEINANGANI MASALAH KEITEINAGAKEIRJAAN SEILAMA BEIKEIRJA DIPEIRUISAHAAN. *Julrnal Lelx Administratulm*, 10.
- Wijayanti, A. (2009). HUIKUIM KEITEINAGAKEIRJAAN PASCA REIFORMASI. Jakarta: Sinar Grafika.