

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KONTRAK DI PERHOTELAN
BERBASIS HAK
ASASI MANUSIA (ANALISIS UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023
TENTANG KETENAGAKERJAAN)**

Legal Protection for Contract Workers in the Hospitality Sector Based on Human

Rights: An Analysis of Law Number 6 of 2023 on Manpower

Tri Andani

Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI

Dosen Pembimbing: Dr. Mohammad Tohari, S.H., M.H. dan Surya Kusuma Wardana, S.H., M.H.

ABSTRAK

Status kerja yang tidak kunjung pasti menjadi ciri khas yang melekat pada sebagian besar pekerja kontrak di industri perhotelan, sebab kontrak yang mereka jalani cenderung pendek dan diperbarui berkali-kali tanpa arah yang jelas ke mana status itu akan bermuara. Tulisan ini disusun untuk menelusuri praktik perlindungan hukum bagi pekerja kontrak perhotelan dengan bersandar pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan, memakai hak asasi manusia sebagai pisau analisis, sekaligus memetakan kendala serta jalan keluar yang bisa ditempuh. Riset ini ditempuh dengan metode yuridis sosiologis—memadukan telaah norma dengan data lapangan yang diperoleh lewat wawancara bersama pekerja kontrak Hotel Grasia Semarang, ditambah penelusuran pustaka sebagai pelengkap. Dari data yang terkumpul terlihat bahwa meski aturan ketenagakerjaan yang berlaku sesungguhnya sudah cukup melindungi, kenyataan di lapangan masih jauh dari ideal: kontrak terus diperpanjang tanpa kejelasan pengangkatan, pekerja tidak sepenuhnya paham hak-hak yang melekat pada dirinya, dan kekuatan tawar mereka jauh di bawah pihak manajemen hotel. Bila dilihat lewat kacamata hak asasi manusia, situasi semacam ini menggerus hak atas pekerjaan yang layak dan hak atas kepastian hukum yang dijamin konstitusi. Sebagai penutup, tulisan ini mengusulkan agar pengawasan ketenagakerjaan diperketat, hak-hak pekerja kontrak terus disosialisasikan, dan tata kelola kontrak kerja dibenahi supaya lebih berimbang antara kepentingan pengusaha dan pekerja.

Kata kunci: Perlindungan Hukum; Tenaga Kontrak; Perhotelan; Hak Asasi Manusia; Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

Persistent job insecurity marks the experience of many contract workers in the hospitality industry, as their agreements tend to be short and are repeatedly renewed without a clear trajectory toward permanent status. This paper traces how legal protection for hotel contract workers actually operates under Law Number 6 of 2023 on Manpower, using human rights as its analytical lens, while mapping the obstacles and possible remedies involved. The study was conducted through a sociological-juridical method, combining normative review with field data gathered from interviews with contract employees at Hotel Grasia Semarang, supplemented by literature review. The data collected reveal that although the prevailing labor regulation is arguably adequate on paper, on-the-ground conditions fall well short of that ideal: contracts keep being extended without any clarity on eventual permanent hiring, workers lack a full grasp of the rights attached to their status, and their bargaining power sits well below that of hotel management. Viewed through a human rights lens, such conditions erode the right to decent work and the right to legal certainty guaranteed by the constitution. In closing, the paper proposes tighter labor inspection, ongoing dissemination of contract workers' rights, and reform of contract governance to better balance employer and worker interests.

Keywords: Legal Protection; Contract Workers; Hospitality; Human Rights; Manpower.

A. PENDAHULUAN

Konstitusi kita menjamin bahwa tiap warga negara punya hak untuk bekerja dan menjalani hidup yang layak—janji itu tertulis jelas dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Ketentuan ini

bukan sekadar formalitas di atas kertas, melainkan penegasan bahwa negara memikul tanggung jawab agar warganya bisa memperoleh pekerjaan dengan cara yang bermartabat, termasuk kejelasan tentang seperti apa hubungan kerja yang mereka jalani.

Di lapangan, hubungan kerja yang berlaku di Indonesia lazimnya berbentuk dua pola: karyawan tetap yang terikat perjanjian tanpa batas waktu, dan karyawan kontrak yang terikat perjanjian berjangka. Selain kedua pola utama itu, muncul pula ragam bentuk kerja lain seperti alih daya, paruh waktu, atau lepas. Industri perhotelan termasuk sektor yang paling akrab dengan pola kerja kontrak, mengingat bisnis ini sangat bergantung pada musim liburan, naik-turunnya tingkat hunian kamar, dan padatnya jadwal acara yang diselenggarakan tamu.

Idealnya, kontrak kerja berfungsi menyeimbangkan kepentingan dua belah pihak sekaligus menjamin kepastian bagi keduanya. Payung hukum yang mengatur hal ini saat ini adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, hasil penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang. Sayangnya, antara bunyi aturan dan kenyataan di lapangan sering muncul jarak—salah satu yang paling mencolok adalah kebiasaan memperpanjang kontrak kerja berkali-kali tanpa pernah ada kejelasan apakah pekerja akhirnya akan diangkat tetap, atau justru terus terkatung dalam status kontrak bertahun-tahun lamanya.

Persoalan ini menjadi lebih pelik ketika ditelisik dari sudut hak asasi manusia. Pekerja yang terus berada dalam bayang-bayang ketidakpastian status berisiko kehilangan akses atas hak-hak mendasar seperti jaminan sosial jangka panjang, pesangon yang wajar, dan rasa aman saat bekerja. Padahal Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 dengan tegas menjamin setiap orang berhak bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Ketimpangan posisi antara pekerja dan pemberi kerja—khususnya pada pekerja kontrak di sektor jasa seperti perhotelan—membuat cita-cita keseimbangan dan keadilan dalam penyusunan kontrak sering kali tinggal wacana.

Atas dasar persoalan tersebut, tulisan ini disusun untuk menjawab tiga hal: bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kontrak di perhotelan dijalankan berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 dengan berpijak pada hak asasi manusia, apa saja kendala yang menghambat penerapannya, dan solusi macam apa yang bisa ditawarkan untuk mengatasinya.

Riset seputar perlindungan hukum bagi pekerja kontrak sesungguhnya sudah cukup ramai dibicarakan dalam literatur ketenagakerjaan Indonesia, tetapi kajian yang secara khusus menyoroti sektor perhotelan sambil mengaitkannya dengan hak asasi manusia masih jarang ditemukan. Nurdin, Susanti, dan Utomo (2025) misalnya, meneliti perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian tidak tertulis di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Timur—gambaran yang mereka sajikan berguna untuk memahami lemahnya posisi pekerja tanpa dokumen kontrak yang jelas, namun ruang lingkupnya masih pada pekerja informal secara luas, belum menyentuh pola khas industri perhotelan yang justru banyak memakai kontrak tertulis berjangka pendek yang terus diperbarui.

Ferdos, Suartini, dan Hidayat (2024) menelaah perlindungan hukum pekerja PKWT lewat studi kasus di salah satu divisi PT Utama Karya, memberi potret yang bermanfaat soal praktik kerja kontrak di sektor konstruksi. Hanya saja, karakter sektor konstruksi—yang lazimnya berbasis proyek dengan durasi yang jelas ujungnya—berbeda jauh dari perhotelan yang operasionalnya berjalan sepanjang tahun tanpa henti, sehingga risiko yang dihadapi pekerjaanya pun tidak sepenuhnya sebanding. Mahayuda dan Dwipanaya (2025) di sisi lain menyoroti jarak antara aturan ketenagakerjaan dan realitas kehidupan pekerja kontrak secara umum, tetapi kajian mereka lebih bersifat konseptual dan belum menghadirkan data lapangan dari satu industri tertentu sebagai objek kajiannya.

Sementara itu, Wasiatul, Maghfiroh, dan Nugroho (2021) mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian tak tertulis pasca-terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja, memberi landasan penting soal bagaimana omnibus law itu memengaruhi posisi pekerja kontrak. Namun kajian tersebut ditulis sebelum konsolidasi aturan Cipta Kerja ke dalam UU Nomor 6 Tahun 2023, sehingga belum bisa menjawab bagaimana perlindungan hukum berjalan di bawah kerangka regulasi yang paling mutakhir ini. Novianti dan Taun (2023) pun menganalisis kontrak kerja sebagai fondasi perlindungan hukum dari sudut hukum perdata—kontribusinya penting untuk memahami dimensi keperdataan kontrak kerja, tetapi belum menyinggung sama sekali dimensi hak asasi manusia sebagai alat ukur untuk menilai ketimpangan yang mungkin bersembunyi di balik kontrak tersebut.

Bertolak dari pemetaan itu, ada dua celah yang menjadi pijakan penelitian ini. Pertama, belum ada kajian yang secara khusus menyasar sektor perhotelan dan mengaitkannya dengan pola perpanjangan kontrak berulang sebagai ciri khas industri ini—suatu pola yang berbeda dari sektor berbasis proyek maupun pekerjaan informal tanpa kontrak yang selama ini lebih banyak diteliti. Kedua, belum ada penelitian yang secara sengaja menjadikan hak asasi manusia sebagai kerangka penilai untuk mengevaluasi kontrak kerja pasca-berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023—regulasi konsolidasi yang tergolong baru dan belum banyak diuji dampaknya secara langsung terhadap pekerja kontrak di lapangan.

Penelitian ini disusun untuk mengisi kedua celah tersebut dengan menjadikan Hotel Grasia Semarang sebagai lokus yang merepresentasikan dinamika kerja kontrak di industri perhotelan, sembari menempatkan hak asasi manusia—khususnya hak atas pekerjaan yang layak dan hak atas kepastian hukum—sebagai kacamata utama untuk menilai sejauh mana UU Nomor 6 Tahun 2023 berpihak pada pekerja kontrak. Cara pandang inilah yang membedakan tulisan ini dari kajian-kajian sebelumnya, yang cenderung menyasar sektor lain atau berhenti pada analisis normatif-perdata tanpa mengaitkannya dengan kerangka hak asasi manusia.

Harapannya, tulisan ini bisa menambah bahan bacaan seputar hukum ketenagakerjaan—khususnya soal perlindungan tenaga kontrak berbasis hak asasi manusia—sekaligus memberi masukan praktis bagi Hotel Grasia Semarang dan masyarakat luas tentang bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kontrak semestinya dijalankan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Perlindungan Hukum

Gagasan tentang perlindungan hukum pada intinya berputar di sekitar upaya menjaga agar hak-hak yang sudah diberikan hukum kepada seseorang benar-benar bisa dinikmati, bukan sekadar tertulis di atas kertas. Dalam literatur hukum Indonesia, gagasan ini biasa dibagi menjadi dua bentuk yang saling melengkapi: perlindungan yang sifatnya mencegah persoalan sebelum terjadi—misalnya lewat ruang bagi masyarakat menyampaikan pendapat sebelum suatu kebijakan ditetapkan secara final—dan perlindungan yang sifatnya menangani sengketa setelah persoalan itu benar-benar muncul.

Berjalannya perlindungan hukum di lapangan pada dasarnya bergantung pada beberapa hal yang saling terkait: seberapa jelas dan adil substansi aturan yang berlaku, seberapa profesional aparat yang menjalankannya, seberapa memadai sarana pendukung yang tersedia, sejauh mana masyarakat menerima dan mematuhi aturan itu, serta bagaimana kebudayaan setempat memandang persoalan yang diatur. Dalam konteks hubungan kerja, kelima hal ini membantu menjelaskan kenapa suatu ketentuan yang di atas kertas sudah cukup baik, ternyata belum tentu berjalan mulus ketika diterapkan di lapangan.

2. Kontrak Kerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Secara hukum perdata, perjanjian pada dasarnya adalah ikatan yang lahir ketika satu pihak berkomitmen terhadap pihak lain. Diterapkan dalam konteks hubungan kerja, ikatan ini mewujudkan

sebagai kesepakatan di mana pekerja bersedia bekerja dengan imbalan upah, sementara pemberi kerja berkomitmen membayar upah tersebut sesuai yang disepakati. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang lebih akrab disebut kontrak kerja, adalah salah satu bentuk ikatan itu yang jangka waktunya sudah ditentukan sejak awal—umumnya dipakai untuk pekerjaan musiman, proyek tertentu, atau masa percobaan bagi pekerja baru.

Suatu kontrak kerja yang disusun dengan baik semestinya memuat sejumlah unsur pokok: siapa saja pihak yang terlibat, jenis dan lokasi pekerjaan, berapa lama kontrak berlaku, besaran upah dan tunjangan, jam kerja, hingga hak cuti. Ketentuan mengenai unsur-unsur wajib ini sudah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, dengan tujuan agar hak dan kewajiban kedua pihak jelas dan bisa dipertanggungjawabkan bila suatu saat terjadi perselisihan. Kontrak yang tersusun rapi pada dasarnya berfungsi ganda: mencegah sengketa sekaligus menjadi rujukan penyelesaian jika sengketa itu tetap terjadi.

3. Hak Asasi Manusia dalam Konteks Ketenagakerjaan

Hak asasi manusia merujuk pada seperangkat hak yang melekat begitu saja pada setiap manusia semata-mata karena keberadaannya sebagai manusia—hak yang mesti dihormati dan dilindungi oleh negara maupun oleh sesama warga. Karena sifatnya yang hakiki, berlaku bagi siapa saja tanpa memandang latar belakang, dan tidak bisa dicabut begitu saja, hak asasi manusia menjadi alat ukur yang pas untuk menilai apakah suatu praktik ketenagakerjaan sudah menghormati martabat pekerja sebagai manusia seutuhnya, bukan semata sebagai roda penggerak produksi.

Dua hal dari gugusan hak asasi manusia yang paling bersinggungan dengan dunia kerja adalah kebebasan untuk memiliki pekerjaan dan mengikatkan diri dalam kontrak, serta hak untuk diperlakukan setara di hadapan hukum tanpa memandang status kerja seseorang—apakah ia karyawan tetap atau kontrak. Ketika pekerja kontrak terus-menerus digantung dalam ketidakpastian tanpa jalan yang terang menuju status permanen, praktik semacam ini berpotensi menggerus semangat kesetaraan yang dijunjung hak asasi manusia, sekalipun secara formal tidak ada satu pasal pun dalam kontrak itu yang dilanggar.

C. METODE PENELITIAN

Riset ini ditempuh dengan pendekatan yuridis sosiologis—metode penelitian hukum yang tidak berhenti pada teks aturan, melainkan turut menelaah bagaimana hukum itu benar-benar bekerja di tengah masyarakat. Pendekatan ini menggabungkan telaah norma yang bersumber dari dokumen dan bahan pustaka dengan data lapangan yang diperoleh lewat wawancara dan pengamatan langsung, sehingga tergambar bagaimana suatu aturan sungguh-sungguh diterapkan dan memengaruhi perilaku para pihak yang terlibat.

Sifat penelitian ini deskriptif analitis, yaitu berusaha memberi gambaran atas objek yang diteliti berdasarkan data yang berhasil dihimpun, yang kemudian diolah dan dianalisis untuk ditarik kesimpulannya. Hotel Grasia Semarang dipilih sebagai populasi penelitian, dengan sampel ditentukan lewat teknik purposive sampling—cara penarikan sampel non-acak di mana peneliti menetapkan kriteria tertentu yang sesuai tujuan penelitian. Dua orang karyawan berstatus kontrak di hotel tersebut menjadi sampel dalam penelitian ini.

Pengumpulan data ditempuh lewat dua jalur. Yang pertama adalah studi lapangan, berupa wawancara langsung dengan pihak-pihak yang relevan, dilengkapi kuesioner berisi pertanyaan terstruktur seputar objek penelitian. Yang kedua adalah studi kepustakaan, yakni menelusuri buku, jurnal, dan bahan hukum yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kontrak dan hak asasi manusia. Setelah data terkumpul dan diperiksa keabsahannya, analisis dilakukan secara kualitatif—sebuah cara memahami persoalan sosial dan manusia lewat data deskriptif berupa kata-kata, baik tertulis maupun lisan, dari pihak yang diwawancarai.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kontrak Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023

Dari percakapan dengan dua karyawan kontrak Hotel Grasia Semarang, terlihat bahwa dari segi kelengkapan dokumen, kontrak yang mereka tanda tangani sebenarnya sudah cukup lengkap—memuat identitas para pihak, jenis pekerjaan, besaran upah, sampai jangka waktu berlakunya. Bila diukur dari sisi kepatuhan formal terhadap ketentuan undang-undang, praktik di Hotel Grasia Semarang tergolong lebih tertib dibandingkan sejumlah kasus kontrak lisan yang justru rawan sengketa karena minim bukti tertulis.

Namun ketika ditelusuri lebih dalam, muncul satu pola yang layak dicermati: kedua narasumber mengaku sudah beberapa kali mengalami perpanjangan kontrak sepanjang bertahun-tahun bekerja, tanpa pernah ada kepastian kapan—atau apakah—mereka akan diangkat menjadi karyawan tetap. Pola perpanjangan berulang semacam ini, meski secara formal tidak melanggar batas durasi maksimal kontrak kerja, pada praktiknya menciptakan ketidakpastian jangka panjang bagi pekerja—kondisi yang secara substansi berlawanan dengan semangat perlindungan yang hendak dicapai UU Nomor 6 Tahun 2023, sekalipun secara prosedural tidak ada satu ketentuan pun yang dilanggar secara kasat mata.

Dilihat dari kacamata hak asasi manusia, kondisi semacam ini langsung menyentuh hak atas kepastian hukum dan hak atas pekerjaan yang layak yang dijamin konstitusi. Ketidakpastian status yang berlarut-larut membuat pekerja kesulitan menyusun rencana hidup—baik dari sisi keuangan, keluarga, maupun jenjang karier—karena mereka harus terus hidup dengan kemungkinan kontraknya sewaktu-waktu tidak diperpanjang. Beban psikologis semacam ini jarang tergambar bila analisis hanya berhenti pada teks normatif, padahal justru inilah yang paling nyata dirasakan pekerja sehari-hari.

Untuk hak-hak dasar lain seperti upah dan jam kerja, praktik di Hotel Grasia Semarang secara umum sudah memenuhi standar yang berlaku—kedua narasumber mengaku menerima upah sesuai standar upah minimum kota dan jam kerja yang masih wajar. Meski begitu, terungkap bahwa pemahaman mereka atas hak-hak lain yang melekat pada status kontrak—seperti hak memperoleh pesangon proporsional ketika kontrak berakhir, atau hak mengajukan keberatan atas ketentuan yang dirasa memberatkan—masih sangat terbatas. Kesenjangan informasi semacam ini membuat posisi tawar pekerja kontrak tetap lemah secara struktural, meski sesungguhnya secara hukum mereka punya hak yang bisa diperjuangkan.

2. Hambatan dalam Penerapan Perlindungan Hukum

Setidaknya ada tiga kelompok kendala yang mengemuka dari penelitian ini. Yang pertama menyangkut kekosongan aturan: UU Nomor 6 Tahun 2023 memang membatasi durasi kontrak, tetapi tidak menetapkan secara tegas berapa kali kontrak boleh diperpanjang sebelum pekerja berhak menuntut status tetap. Celah semacam inilah yang dimanfaatkan sejumlah pemberi kerja untuk mempertahankan status kontrak pekerjaanya dalam jangka waktu yang panjang tanpa kejelasan ujungnya.

Yang kedua berkaitan dengan minimnya pemahaman hukum di kalangan pekerja. Rendahnya kesadaran atas hak-hak yang mereka miliki membuat pekerja kontrak cenderung menerima begitu saja kondisi yang ada, alih-alih mempertanyakan atau menegosiasikan ulang ketentuan kontrak yang terasa kurang adil. Kesenjangan pemahaman ini diperparah oleh posisi tawar yang memang secara struktural lebih lemah dibandingkan pihak manajemen hotel selaku pemberi kerja.

Yang ketiga adalah soal pengawasan. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan oleh dinas terkait belum sepenuhnya menjangkau praktik kontrak berulang semacam ini, sebab secara formal tidak ada pelanggaran administratif yang bisa langsung ditindak. Pengawasan yang ada selama ini lebih banyak berhenti pada kepatuhan formal—seperti kelengkapan dokumen kontrak dan kesesuaian dengan upah

minimum—ketimbang menyentuh substansi keadilan jangka panjang dari pola hubungan kerja yang terjalin.

Tabel 1. Ringkasan Hambatan dan Solusi Perlindungan Hukum Tenaga Kontrak Perhotelan

Dimensi Hambatan	Uraian Persoalan	Solusi yang Direkomendasikan
Kekosongan aturan	UU Ketenagakerjaan belum tegas membatasi jumlah perpanjangan PKWT	Penegasan batas perpanjangan kontrak dalam peraturan turunan
Kesadaran hukum	Pekerja kontrak minim pemahaman atas hak pesangon dan hak bernegosiasi	Sosialisasi hak pekerja secara berkala oleh dinas ketenagakerjaan
Pengawasan	Pengawasan formal belum menjangkau substansi keadilan jangka panjang	Perluasan indikator pengawasan hingga pola perpanjangan kontrak berulang
Posisi tawar	Ketimpangan kekuatan negosiasi antara pekerja dan manajemen hotel	Penguatan peran serikat pekerja di sektor perhotelan

Sumber: Analisis hasil penelitian, diolah penulis (2025)

3. Solusi Mengatasi Hambatan Penerapan Perlindungan Hukum

Menjawab ketiga kendala di atas, penguatan perlindungan hukum bagi tenaga kontrak perhotelan perlu menyentuh ketiganya sekaligus, bukan sepotong-sepotong. Pada level aturan, pemerintah—baik pusat maupun daerah—bisa mempertimbangkan menerbitkan peraturan turunan yang secara gamblang membatasi berapa kali kontrak boleh diperpanjang untuk jenis pekerjaan yang sifatnya berkelanjutan seperti di perhotelan, sehingga celah yang selama ini memungkinkan status kontrak dipertahankan tanpa batas waktu jelas bisa ditutup.

Pada level kesadaran hukum, dinas ketenagakerjaan bersama asosiasi pengusaha perhotelan bisa rutin menggelar sosialisasi tentang hak-hak pekerja kontrak—termasuk hak atas pesangon proporsional, hak menegosiasikan ulang isi kontrak, dan jalur pengaduan yang tersedia bila pekerja merasa dirugikan. Edukasi semacam ini penting supaya pekerja tidak sekadar pasrah menerima ketentuan kontrak, melainkan ikut aktif memahami dan memperjuangkan haknya sendiri.

Pada level pengawasan, cakupan pengawasan ketenagakerjaan perlu diperluas—tidak berhenti pada pemeriksaan kelengkapan administratif kontrak, tetapi juga menelusuri pola perpanjangan berulang sebagai indikator potensi ketidakadilan jangka panjang. Terakhir, penguatan peran serikat pekerja di sektor perhotelan bisa menjadi penyeimbang yang memperbaiki ketimpangan posisi tawar antara pekerja kontrak dan manajemen, sehingga proses negosiasi kontrak berlangsung lebih setara dan mencerminkan keadilan yang dijunjung baik oleh UU Ketenagakerjaan maupun oleh semangat hak asasi manusia secara lebih luas.

E. PENUTUP

Ditinjau dari teksnya, UU Nomor 6 Tahun 2023 sesungguhnya sudah menyediakan landasan yang cukup untuk melindungi tenaga kontrak di sektor perhotelan—mulai dari kewajiban memuat unsur-unsur pokok dalam kontrak hingga jaminan upah dan jam kerja yang layak. Namun bila dilihat dari sudut hak asasi manusia, kebiasaan memperpanjang kontrak berulang tanpa kejelasan status akhir tetap menyisakan persoalan yang tidak bisa diselesaikan hanya dengan kepatuhan administratif belaka.

Kendala utama yang ditemukan berpusat pada tiga hal: kekosongan norma yang tegas membatasi jumlah perpanjangan kontrak, rendahnya kesadaran hukum pekerja atas hak-haknya sendiri, dan fungsi pengawasan yang belum menjangkau substansi keadilan jangka panjang dari pola kerja kontrak. Ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan manajemen hotel turut memperkuat kerentanan pekerja kontrak dalam mempertahankan haknya.

Jalan keluar yang bisa ditawarkan mencakup penguatan aturan turunan yang lebih tegas membatasi perpanjangan kontrak, sosialisasi hak pekerja yang berkelanjutan, perluasan cakupan

pengawasan ketenagakerjaan, dan penguatan peran serikat pekerja di sektor perhotelan. Lewat sinergi keempat langkah tersebut, diharapkan perlindungan hukum bagi tenaga kontrak perhotelan tidak berhenti pada kepatuhan bunyi undang-undang semata, tetapi sungguh-sungguh menghormati martabat pekerja sebagai manusia yang berhak atas pekerjaan dan kepastian hukum yang layak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asikin, Zainal. Mengenal Filsafat Hukum. Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2014.
- Asyhadie, Zaeni. Hukum Kerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Djumadi. Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. Jakarta: CV Rajawali, 1992.
- Hamzah, Andi. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Husni, Lalu. Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000.
- Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Ed. Revisi). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014.
- Kosidin, Koko. Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan. Bandung: Mandar Maju, 2002.
- Pujiastuti, Endah. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Semarang: Semarang University Press, 2008.
- Salim, H.S. Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji. Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat). Jakarta: Rajawali Pers, 2001.
- Soeroso. Pengantar Ilmu Hukum (Cet. ke-8). Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Soepono, Iman. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan, 2007.
- Soedjono, Wiwoho. Hukum Perjanjian Kerja. Jakarta: Bina Aksara, 2003.
- Usman, Husaini, dan Purnomo Setiady Akbar. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Wahyudi, Eko, dkk. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

Jurnal Ilmiah

- Ferdos, Emy, Suartini, dan Yusup Hidayat. "Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Studi Kasus Divisi OPJT PT. Utama Karya (Persero)." *Binamulia Hukum* 13.1 (2024).
- Hamdani, Fathul, et al. "Fiksi Hukum: Idealita, Realita, dan Problematikanya di Masyarakat." *Primagraha Law Review* 1.2 (2023).
- Mahayuda, Rizqy, dan Dimas Pramodya Dwipanyaya. "Kontrak, Hukum Ketenagakerjaan dan Realitas Kehidupan Kontrak Kerja." *Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan* 1.4 (2025).
- Novianti, Erlina, dan Taun. "Kontrak Kerja Sebagai Kerangka Dasar Dan Perlindungan Hukum Ditinjau Berdasarkan Hukum Perdata." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* (Desember 2023).
- Nurdin, Erni, Erna Susanti, dan Setiyo Utomo. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Memiliki Perjanjian Kerja Tidak Tertulis oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6.5 (2025).
- Rifai, Muhammad Iqbal, Yopa Emalia Fajarini, Reinhard Silaen, dan Bambang Fitrianto. "Kontrak Kerja: Analisis Hukum dan Implementasi." *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora* 4.3 (2025).
- Sinaga, Niru Anita. "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7.2 (2017).

Halilah, Siti, dan Mhd Fakhurrahman Arif. "Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli." Siyasa: Jurnal Hukum Tata Negara 4.2 (2021).

Wasiatul, Vista Nur, Maghfiroh, dan Arianto Nugroho. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja." Novum: Jurnal Hukum 9.3 (2021).

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.