

Perlindungan Hukum Tenaga Kontrak di Perhotelan Berbasis Hak Asasi Manusia (Analisis Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan)

Tri Andani¹, Mohammad Tohari², Surya Kusuma Wardana³

Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI

* Correspondence e-mail; tandanii83@gmail.com

Article history

Submitted: 2026/06/01; Revised: 2026/07/11; Accepted: 2026/08/13

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



© 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Konstitusi Indonesia menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak. Jaminan tersebut ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini tidak semata-mata merupakan norma konstitusional yang bersifat formal, tetapi juga menegaskan tanggung jawab negara dalam memastikan terpenuhinya hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang bermartabat. Jaminan tersebut mencakup kepastian mengenai kondisi dan hubungan kerja yang dijalani oleh setiap pekerja.

Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja pada umumnya berlangsung dalam dua bentuk utama, yaitu hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Di samping kedua bentuk tersebut, terdapat pula berbagai pola hubungan kerja lainnya, seperti alih daya, pekerjaan paruh waktu, dan pekerjaan lepas. Sektor perhotelan merupakan salah satu bidang usaha yang cukup banyak memanfaatkan tenaga kerja dengan sistem kontrak. Kondisi tersebut tidak terlepas dari karakteristik industri perhotelan yang sangat dipengaruhi oleh musim liburan, tingkat hunian kamar, serta intensitas penyelenggaraan berbagai kegiatan dan acara.

Pada dasarnya, perjanjian kerja dibentuk untuk memberikan kepastian sekaligus menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pemberi kerja. Ketentuan mengenai hubungan kerja saat ini salah satunya mengacu pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Meskipun demikian, penerapan ketentuan tersebut dalam praktik tidak selalu berjalan sebagaimana yang diharapkan. Salah satu persoalan yang masih ditemukan adalah adanya perpanjangan kontrak kerja secara berulang tanpa kepastian mengenai kelanjutan status pekerja. Kondisi tersebut dapat menyebabkan pekerja berada dalam status kontrak selama bertahun-tahun tanpa kejelasan apakah pada akhirnya akan diangkat sebagai pekerja tetap atau tetap mempertahankan status kontraknya.

Permasalahan tersebut menjadi semakin kompleks apabila dilihat dari perspektif hak asasi manusia. Pekerja yang terus berada dalam kondisi ketidakpastian status kerja berpotensi mengalami keterbatasan dalam memperoleh berbagai hak yang berkaitan dengan keberlanjutan hubungan kerja, seperti jaminan sosial jangka panjang, kompensasi atau pesangon sesuai ketentuan, serta rasa aman dan kepastian dalam menjalankan pekerjaan. Padahal, Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 secara tegas menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pemberi kerja, terutama pada pekerja kontrak di sektor jasa seperti perhotelan, dapat menyebabkan prinsip keadilan dan keseimbangan dalam hubungan kerja belum sepenuhnya terwujud.

Berdasarkan persoalan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab tiga permasalahan utama, yaitu bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak pada sektor perhotelan berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dalam perspektif hak asasi manusia, apa saja kendala yang dihadapi

dalam penerapannya, serta solusi yang dapat ditawarkan untuk mengatasi berbagai kendala tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, yaitu pendekatan penelitian hukum yang tidak hanya mengkaji ketentuan hukum secara normatif, tetapi juga melihat bagaimana hukum tersebut diterapkan dan berfungsi dalam kehidupan masyarakat. Pendekatan ini dilakukan dengan memadukan kajian terhadap norma hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan dan bahan kepustakaan dengan data empiris yang diperoleh melalui wawancara dan observasi lapangan. Melalui pendekatan tersebut, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak serta realitas hubungan kerja yang berlangsung di lapangan.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran secara sistematis mengenai objek yang dikaji berdasarkan data yang diperoleh, kemudian menganalisis data tersebut untuk memperoleh kesimpulan. Hotel Grasia Semarang dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki tenaga kerja dengan status kontrak yang relevan dengan fokus kajian. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara nonacak berdasarkan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut, penelitian melibatkan dua orang karyawan berstatus kontrak di Hotel Grasia Semarang sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi lapangan dan studi kepustakaan. Studi lapangan dilakukan melalui wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang memiliki relevansi dengan objek penelitian, yang kemudian dilengkapi dengan kuesioner berupa pertanyaan terstruktur mengenai pelaksanaan hubungan kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja kontrak. Studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah berbagai sumber yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, serta bahan hukum lainnya yang berkaitan dengan perlindungan pekerja kontrak dan hak asasi manusia. Data yang telah terkumpul selanjutnya diperiksa keabsahannya dan dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial dan hubungan hukum berdasarkan data deskriptif yang diperoleh dari keterangan tertulis maupun lisan para informan.

Kajian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak sebenarnya telah banyak dilakukan dalam literatur ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun

demikian, penelitian yang secara khusus membahas pekerja kontrak di sektor perhotelan dengan menempatkan hak asasi manusia sebagai perspektif analisis masih relatif terbatas. Nurdin, Susanti, dan Utomo (2025), misalnya, mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja tidak tertulis di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Timur. Penelitian tersebut memberikan gambaran mengenai lemahnya posisi pekerja ketika hubungan kerja tidak didukung oleh dokumen kontrak yang jelas. Akan tetapi, ruang lingkup penelitian tersebut masih bersifat umum dan belum secara khusus mengkaji karakteristik industri perhotelan yang banyak menggunakan perjanjian kerja tertulis dengan jangka waktu tertentu dan berpotensi mengalami perpanjangan secara berulang.

Ferdos, Suartini, dan Hidayat (2024) meneliti perlindungan hukum terhadap pekerja berdasarkan PKWT melalui studi kasus pada salah satu divisi PT Utama Karya. Penelitian tersebut memberikan gambaran mengenai praktik hubungan kerja kontrak dalam sektor konstruksi. Karakteristik sektor konstruksi, yang umumnya berorientasi pada proyek dengan jangka waktu dan batas penyelesaian tertentu, memiliki perbedaan dengan sektor perhotelan yang menjalankan kegiatan usaha secara berkelanjutan sepanjang tahun. Perbedaan karakteristik tersebut menyebabkan bentuk risiko dan persoalan ketenagakerjaan yang dihadapi pekerja kontrak pada kedua sektor tersebut tidak sepenuhnya dapat disamakan.

Mahayuda dan Dwipanaya (2025) membahas kesenjangan antara ketentuan hukum ketenagakerjaan dan realitas yang dihadapi pekerja kontrak. Kajian tersebut memberikan kontribusi dalam menjelaskan persoalan perlindungan pekerja kontrak secara umum. Namun, penelitian tersebut lebih menitikberatkan pada aspek konseptual dan belum menghadirkan gambaran empiris yang berangkat dari kondisi pekerja kontrak pada sektor industri tertentu.

Wasiatul, Maghfiroh, dan Nugroho (2021) juga mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja tidak tertulis setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian tersebut memberikan landasan penting untuk memahami perubahan kebijakan ketenagakerjaan setelah hadirnya regulasi Cipta Kerja. Akan tetapi, penelitian tersebut dilakukan sebelum konsolidasi ketentuan Cipta Kerja melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sehingga belum menggambarkan secara spesifik bagaimana perlindungan pekerja kontrak diterapkan berdasarkan kerangka regulasi yang berlaku saat ini. Sementara itu, Novianti dan Taun (2023) menganalisis perjanjian kerja sebagai dasar perlindungan hukum dalam perspektif hukum perdata. Kajian tersebut penting untuk memahami

kedudukan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi belum secara khusus menghubungkannya dengan perspektif hak asasi manusia sebagai instrumen untuk menilai keadilan dan potensi ketimpangan dalam hubungan kerja.

Berdasarkan pemetaan penelitian terdahulu tersebut, terdapat dua celah penelitian yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Pertama, masih terbatas penelitian yang secara khusus membahas perlindungan pekerja kontrak pada sektor perhotelan, terutama dalam kaitannya dengan praktik perpanjangan kontrak secara berulang. Persoalan tersebut memiliki karakteristik tersendiri karena berbeda dengan hubungan kerja pada sektor berbasis proyek maupun hubungan kerja informal yang tidak didukung oleh perjanjian tertulis. Kedua, masih terbatas penelitian yang secara khusus menggunakan perspektif hak asasi manusia untuk menilai perlindungan terhadap pekerja kontrak setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Padahal, perspektif hak asasi manusia penting digunakan untuk melihat apakah hubungan kerja yang terbentuk telah memberikan jaminan atas pekerjaan yang layak, perlakuan yang adil, serta kepastian hukum bagi pekerja.

Penelitian ini berupaya mengisi kedua celah tersebut dengan menjadikan Hotel Grasia Semarang sebagai lokasi penelitian untuk melihat secara empiris dinamika hubungan kerja kontrak dalam industri perhotelan. Perspektif hak asasi manusia, khususnya mengenai hak atas pekerjaan yang layak, perlakuan yang adil, dan kepastian hukum dalam hubungan kerja, digunakan sebagai landasan untuk menilai sejauh mana ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan perlindungan terhadap pekerja kontrak. Pendekatan tersebut menjadi pembeda penelitian ini dari penelitian sebelumnya yang lebih banyak berfokus pada sektor tertentu di luar perhotelan atau menempatkan hubungan kerja semata-mata dalam perspektif normatif dan hukum perdata.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai perlindungan tenaga kerja kontrak dalam perspektif hak asasi manusia. Hasil penelitian juga diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi Hotel Grasia Semarang dalam membangun hubungan kerja yang lebih adil, transparan, dan memberikan kepastian bagi pekerja. Pada tingkat yang lebih luas, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi masyarakat dan pemangku kepentingan dalam mendorong pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak sesuai dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia.

METODE

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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua tenaga kontrak Hotel Grasia Semarang, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak menunjukkan kondisi yang bersifat ambivalen. Di satu sisi, perusahaan telah memenuhi aspek formal dalam pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian yang ditandatangani telah memuat identitas para pihak, jenis pekerjaan, besaran upah, serta jangka waktu hubungan kerja. Kelengkapan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak dibangun secara lisan atau tanpa dasar dokumen yang jelas. Hal ini penting karena perjanjian tertulis berfungsi sebagai alat bukti bagi pekerja maupun pengusaha apabila terjadi perselisihan di kemudian hari. Penelitian mengenai pekerja PKWT juga menunjukkan bahwa ketiadaan perjanjian tertulis atau penyusunan perjanjian yang tidak sesuai ketentuan dapat memperbesar

risiko hilangnya hak pekerja dan, dalam kondisi tertentu, membuka persoalan mengenai status hubungan kerja.

.Dengan demikian, dari sudut pandang kepatuhan prosedural, praktik di Hotel Grasia Semarang dapat dinilai relatif tertib. Pencantuman jenis pekerjaan, upah, dan jangka waktu kontrak memperlihatkan bahwa perusahaan telah berupaya memberikan kejelasan mengenai unsur-unsur pokok hubungan kerja. Selain itu, keterangan narasumber bahwa upah telah memenuhi standar upah minimum kota dan jam kerja masih berada dalam batas yang wajar menunjukkan adanya pemenuhan terhadap sebagian hak dasar pekerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa perlindungan hukum tidak selalu berbentuk perubahan status menjadi pekerja tetap, tetapi juga mencakup pemenuhan hak normatif selama hubungan kerja berlangsung.

Namun, kepatuhan formal tersebut belum sepenuhnya berbanding lurus dengan perlindungan substantif. Kedua narasumber mengaku telah mengalami perpanjangan kontrak beberapa kali selama bertahun-tahun bekerja, tetapi belum memperoleh kepastian mengenai kemungkinan pengangkatan sebagai pekerja tetap. Situasi ini menunjukkan adanya jarak antara legalitas kontrak dan kepastian kerja yang dirasakan pekerja. Secara administratif, setiap kontrak mungkin saja dibuat dengan jangka waktu tertentu dan diperpanjang sesuai prosedur. Akan tetapi, apabila perpanjangan tersebut berlangsung berulang-ulang tanpa kejelasan arah hubungan kerja, pekerja pada akhirnya berada dalam posisi yang terus-menerus bergantung pada keputusan perusahaan.

Persoalan tersebut menjadi semakin penting setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Literatur yang secara khusus membahas perlindungan tenaga kerja kontrak berdasarkan undang-undang tersebut menyebutkan bahwa perubahan hukum memberikan perlindungan baru, termasuk hak atas kompensasi dan jaminan sosial, tetapi fleksibilitas dalam pembaruan kontrak juga dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Oleh karena itu, keberadaan aturan mengenai jangka waktu dan perpanjangan kontrak tidak seharusnya dipahami hanya sebagai izin bagi perusahaan untuk memperbarui kontrak secara administratif. Aturan tersebut juga perlu dibaca dalam kerangka tujuan perlindungan tenaga kerja, yaitu mencegah agar hubungan kerja yang pada hakikatnya bersifat terus-menerus tidak terus-menerus dibungkus dalam status kontrak.

Temuan di Hotel Grasia Semarang sejalan dengan kajian mengenai pekerja PKWT yang dipekerjakan secara terus-menerus. Kajian tersebut menempatkan

permasalahan bukan hanya pada ada atau tidaknya dokumen kontrak, tetapi juga pada kesesuaian pelaksanaan hubungan kerja dengan karakter pekerjaan dan ketentuan hukum yang berlaku. Artinya, analisis terhadap tenaga kontrak harus memperhatikan realitas pekerjaan sehari-hari. Apabila pekerja menjalankan pekerjaan yang bersifat tetap, berulang, dan menjadi bagian inti dari kegiatan operasional perusahaan, maka penggunaan kontrak berulang patut diuji secara lebih kritis, meskipun setiap perjanjian dibuat dalam bentuk tertulis.

Dalam perspektif hak asasi manusia, ketidakpastian status kerja yang berlangsung bertahun-tahun juga mempunyai dimensi yang lebih luas. Pekerja bukan hanya membutuhkan upah, tetapi juga membutuhkan kepastian, perlakuan yang adil, perlindungan dari tindakan sewenang-wenang, dan kesempatan untuk merencanakan kehidupannya secara layak. Perlindungan hukum ketenagakerjaan pada dasarnya diarahkan untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha, menjaga keseimbangan hak dan kewajiban para pihak, serta menjamin perlakuan yang manusiawi dan bebas dari diskriminasi. Karena itu, ketidakpastian yang timbul dari perpanjangan kontrak berulang tidak dapat dipandang semata-mata sebagai persoalan administratif. Ketidakpastian tersebut berpengaruh terhadap kemampuan pekerja merencanakan keuangan, keluarga, tempat tinggal, pendidikan, dan pengembangan karier.

Kondisi ini memperlihatkan bahwa perlindungan hukum memiliki dua lapis. Lapis pertama adalah perlindungan formal, yang tercermin dalam adanya kontrak tertulis, kejelasan upah, jenis pekerjaan, dan jangka waktu kerja. Lapis kedua adalah perlindungan substantif, yang tercermin dalam adanya kepastian mengenai keberlanjutan kerja, akses terhadap hak-hak normatif, serta kemampuan pekerja untuk menggunakan mekanisme keberatan atau penyelesaian perselisihan. Hotel Grasia Semarang tampak telah memenuhi sebagian besar lapis pertama, tetapi masih menyisakan persoalan pada lapis kedua, terutama terkait kepastian status dan pemahaman pekerja terhadap hak-hak yang melekat pada PKWT.

Keterbatasan pemahaman narasumber mengenai uang kompensasi pada saat kontrak berakhir menjadi temuan penting lainnya. Perubahan pengaturan PKWT memperkenalkan hak pekerja untuk memperoleh uang kompensasi setelah masa kontrak berakhir. Namun, hak yang tercantum dalam peraturan tidak akan efektif apabila pekerja tidak mengetahui keberadaannya, tidak memahami cara menghitungnya, atau tidak mengetahui saluran yang dapat digunakan untuk menuntut pemenuhannya. Dengan demikian, persoalan di Hotel Grasia Semarang bukan hanya menyangkut apakah perusahaan telah membayar upah sesuai standar,

tetapi juga apakah perusahaan telah memberikan informasi yang memadai mengenai seluruh hak pekerja kontrak.

Kesenjangan informasi tersebut memperlemah posisi tawar pekerja. Pekerja yang tidak mengetahui hak atas kompensasi, hak untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai kontrak, dan hak untuk mengajukan keberatan akan cenderung menerima seluruh ketentuan yang ditawarkan perusahaan tanpa melakukan penilaian kritis. Dalam hubungan kerja yang secara ekonomi tidak seimbang, keadaan ini dapat membuat persetujuan dalam kontrak terlihat sah secara formal, tetapi belum tentu mencerminkan posisi tawar yang setara. Oleh sebab itu, penyuluhan dan sosialisasi mengenai PKWT perlu diberikan bukan hanya kepada pengusaha, tetapi juga secara langsung kepada pekerja. Penelitian tentang pelaksanaan PKWT merekomendasikan peningkatan edukasi, sosialisasi, dan penegakan hukum agar pekerja mampu memahami serta memperjuangkan haknya

.Berdasarkan uraian tersebut, penerapan perlindungan hukum bagi tenaga kontrak di Hotel Grasia Semarang dapat dikatakan telah berjalan secara parsial. Perlindungan dalam aspek dokumen, upah, dan jam kerja relatif telah terpenuhi, tetapi perlindungan dalam aspek kepastian kerja, kompensasi, dan pengetahuan hukum pekerja masih perlu diperkuat. Perpanjangan kontrak yang dilakukan berkali-kali tanpa kejelasan mengenai masa depan hubungan kerja menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap prosedur belum tentu menghasilkan rasa aman bagi pekerja. Dengan demikian, penerapan UU Nomor 6 Tahun 2023 seharusnya tidak berhenti pada pemeriksaan ada atau tidaknya kontrak tertulis, melainkan juga menilai apakah pelaksanaan PKWT telah menciptakan hubungan kerja yang adil, transparan, dan memberikan perlindungan nyata bagi pekerja.

Perusahaan perlu memastikan bahwa setiap perpanjangan kontrak disertai penjelasan yang transparan mengenai alasan perpanjangan, jangka waktu, hak atas kompensasi, serta konsekuensi berakhirnya hubungan kerja. Pekerja juga perlu memperoleh salinan kontrak dan informasi yang mudah dipahami mengenai hak serta mekanisme pengaduan. Pada saat yang sama, pengawasan ketenagakerjaan perlu melihat pola hubungan kerja secara keseluruhan, bukan hanya memeriksa kelengkapan setiap dokumen secara terpisah. Pendekatan demikian akan membantu memastikan bahwa PKWT benar-benar digunakan sesuai tujuan hukumnya dan tidak berubah menjadi sarana untuk mempertahankan pekerja dalam ketidakpastian tanpa batas yang jelas.

Hambatan dalam Penerapan Perlindungan Hukum

Meskipun perlindungan hukum terhadap tenaga kontrak telah diatur melalui ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pelaksanaannya di sektor perhotelan masih menghadapi sejumlah hambatan. Hambatan tersebut tidak hanya berasal dari isi peraturan, tetapi juga dari rendahnya pemahaman pekerja, lemahnya pengawasan terhadap pola hubungan kerja, serta ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja. Dengan demikian, persoalan perlindungan tenaga kontrak tidak cukup dianalisis hanya dengan melihat apakah perusahaan telah memiliki kontrak tertulis atau membayar upah sesuai ketentuan. Analisis juga perlu melihat apakah hubungan kerja yang berlangsung telah memberikan kepastian, keadilan, dan perlindungan yang nyata bagi pekerja.

Hambatan pertama berkaitan dengan belum jelasnya pengaturan mengenai batas perpanjangan PKWT. Peraturan ketenagakerjaan telah mengatur jangka waktu hubungan kerja berdasarkan PKWT, tetapi dalam praktiknya masih terdapat ruang penafsiran mengenai sejauh mana kontrak dapat diperpanjang secara berulang tanpa memberikan kepastian mengenai perubahan status pekerja. Kondisi ini menciptakan celah normatif yang memungkinkan hubungan kerja berlangsung dalam jangka panjang dengan status kontrak yang terus diperbarui. Penelitian mengenai perlindungan pekerja kontrak berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam pembaruan kontrak memang dapat memberikan keleluasaan bagi pengusaha, tetapi pada saat yang sama dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan melemahkan perlindungan pekerja.

.Dalam konteks Hotel Grasia Semarang, persoalan tersebut tampak dari pengalaman narasumber yang telah beberapa kali mengalami perpanjangan kontrak selama bertahun-tahun bekerja. Secara formal, perpanjangan kontrak belum tentu dapat langsung dinyatakan sebagai pelanggaran apabila masih memenuhi persyaratan jangka waktu dan prosedur yang ditentukan. Namun, dari perspektif perlindungan hukum, perpanjangan berulang tanpa kejelasan mengenai masa depan hubungan kerja menimbulkan persoalan substantif. Pekerja tidak memperoleh kepastian apakah dirinya akan diangkat menjadi pekerja tetap, terus diperpanjang, atau tidak lagi dipekerjakan setelah kontrak berakhir. Oleh karena itu, persoalan utama bukan semata-mata jumlah kontrak yang telah ditandatangani, melainkan pola hubungan kerja yang membuat pekerja terus berada dalam posisi tidak pasti. Ketidakjelasan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum dapat mengalami kelemahan ketika norma hanya diterapkan secara administratif. Kontrak yang dibuat secara tertulis memang memberikan kepastian mengenai jangka waktu tertentu, tetapi tidak selalu memberikan kepastian mengenai keberlanjutan pekerjaan.

Padahal, kajian mengenai pekerja PKWT yang dipekerjakan secara terus-menerus menekankan pentingnya menilai kesesuaian antara bentuk kontrak dan kenyataan pekerjaan yang dijalankan

. Apabila pekerjaan yang dilakukan bersifat tetap, berulang, dan menjadi bagian penting dari kegiatan operasional perusahaan, penggunaan PKWT secara terus-menerus perlu dikaji secara lebih kritis agar tidak berubah menjadi sarana untuk mempertahankan pekerja dalam status kontrak tanpa batas yang jelas. Hambatan kedua adalah rendahnya pemahaman hukum pekerja kontrak. Berdasarkan hasil penelitian, narasumber belum sepenuhnya memahami hak-hak yang melekat pada status PKWT, termasuk hak memperoleh uang kompensasi setelah kontrak berakhir dan hak untuk menyampaikan keberatan terhadap ketentuan yang dirasakan memberatkan. Padahal, perubahan pengaturan PKWT memberikan hak kompensasi bagi pekerja setelah berakhirnya masa kontrak

. Ketidaktahuan terhadap hak tersebut membuat perlindungan hukum yang secara normatif telah tersedia tidak sepenuhnya dapat dimanfaatkan oleh pekerja. Rendahnya pemahaman hukum juga berdampak terhadap proses negosiasi. Pekerja yang tidak memahami isi dan konsekuensi kontrak cenderung menerima seluruh ketentuan yang ditawarkan perusahaan tanpa mempertanyakan apakah ketentuan tersebut telah sesuai dengan peraturan. Dalam keadaan demikian, tanda tangan pekerja pada kontrak belum tentu mencerminkan adanya posisi tawar yang seimbang. Secara formal, persetujuan memang telah diberikan, tetapi secara substantif pekerja mungkin tidak memiliki cukup informasi atau keberanian untuk menolak ketentuan yang kurang menguntungkan. Karena itu, peningkatan kesadaran hukum pekerja merupakan bagian penting dari perlindungan hukum, bukan sekadar pelengkap administratif.

Hambatan ketiga berkaitan dengan keterbatasan pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan yang hanya berfokus pada keberadaan dokumen kontrak, kesesuaian upah dengan upah minimum, dan pemenuhan jam kerja belum tentu mampu mengungkap persoalan yang muncul dari perpanjangan kontrak secara berulang. Pola semacam itu sering kali tidak terlihat sebagai pelanggaran apabila setiap kontrak diperiksa secara terpisah. Padahal, apabila seluruh kontrak seorang pekerja dilihat sebagai satu rangkaian hubungan kerja, dapat terlihat adanya ketidakpastian yang berlangsung dalam jangka panjang.

Dengan demikian, pengawasan ketenagakerjaan perlu bergerak dari pendekatan yang semata-mata formal menuju pendekatan yang juga memperhatikan substansi hubungan kerja. Pemeriksaan tidak cukup dilakukan terhadap satu

dokumen kontrak, tetapi perlu mencakup riwayat perpanjangan, sifat pekerjaan, lamanya pekerja menjalankan tugas, alasan penggunaan PKWT, serta pemenuhan hak kompensasi. Pendekatan tersebut penting karena penelitian mengenai PKWT menunjukkan bahwa persoalan perlindungan sering kali muncul bukan karena tidak adanya aturan, melainkan karena pelaksanaan perjanjian tidak sesuai dengan tujuan perlindungan yang hendak dicapai oleh peraturan ketenagakerjaan

.Hambatan keempat adalah ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan manajemen hotel. Dalam hubungan kerja, perusahaan memiliki kewenangan yang lebih besar untuk menentukan syarat kerja, jangka waktu kontrak, serta keputusan mengenai perpanjangan. Sebaliknya, pekerja bergantung pada upah dan keberlanjutan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ketimpangan ini membuat pekerja cenderung menghindari konflik atau keberatan karena khawatir kontraknya tidak diperpanjang. Pada titik inilah status kontrak dapat menjadi sumber tekanan, terutama ketika pekerja tidak memiliki akses yang kuat kepada serikat pekerja atau mekanisme pengaduan. Dari perspektif hak asasi manusia, ketimpangan tersebut perlu menjadi perhatian karena hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya bertujuan melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang dan menjamin perlakuan yang manusiawi dalam hubungan kerja.

. Perlindungan tidak hanya berarti pekerja menerima upah, tetapi juga berarti pekerja memperoleh informasi yang cukup, kesempatan menyampaikan keberatan, perlakuan yang adil, dan perlindungan dari ketidakpastian yang tidak wajar. Apabila pekerja terus-menerus berada dalam posisi takut kehilangan pekerjaan, kemampuan mereka untuk memperjuangkan hak menjadi semakin lemah.

Keempat hambatan tersebut saling berkaitan. Ketidakjelasan batas perpanjangan kontrak memberikan ruang bagi berlangsungnya hubungan kerja yang tidak pasti. Rendahnya pemahaman hukum membuat pekerja tidak mampu mengenali atau memperjuangkan haknya. Keterbatasan pengawasan menyebabkan praktik perpanjangan berulang sulit terdeteksi apabila secara administratif setiap kontrak tampak lengkap. Sementara itu, ketimpangan posisi tawar membuat pekerja cenderung menerima keadaan tersebut karena khawatir kehilangan sumber penghasilan. Dengan kata lain, hambatan perlindungan hukum tidak berdiri sendiri, tetapi membentuk suatu rangkaian yang saling memperkuat.

Oleh karena itu, penyelesaian masalah tidak cukup dilakukan dengan memperbaiki satu aspek saja. Dari sisi regulasi, diperlukan penegasan mengenai batas dan alasan perpanjangan PKWT serta indikator yang membedakan pekerjaan sementara dari pekerjaan yang bersifat terus-menerus. Dari sisi pekerja, diperlukan

sosialisasi berkala mengenai isi kontrak, hak atas kompensasi, mekanisme keberatan, dan prosedur penyelesaian perselisihan. Dari sisi pengawasan, dinas ketenagakerjaan perlu memperluas indikator pemeriksaan dengan menilai riwayat kontrak dan pola hubungan kerja, bukan hanya kelengkapan dokumen. Selain itu, penguatan serikat pekerja di sektor perhotelan penting dilakukan agar pekerja memiliki pendampingan dan saluran kolektif dalam memperjuangkan haknya.

Berdasarkan uraian tersebut, hambatan penerapan perlindungan hukum bagi tenaga kontrak di Hotel Grasia Semarang terutama terletak pada kesenjangan antara perlindungan formal dan perlindungan substantif. Kontrak tertulis, upah yang sesuai, dan jam kerja yang wajar memang menunjukkan adanya pemenuhan sebagian kewajiban perusahaan. Akan tetapi, perlindungan tersebut belum sepenuhnya efektif apabila pekerja tetap menghadapi perpanjangan kontrak berulang, tidak memahami hak kompensasi, dan tidak memiliki posisi tawar yang memadai. Dengan demikian, keberhasilan penerapan UU Nomor 6 Tahun 2023 perlu diukur bukan hanya dari kepatuhan administratif, tetapi juga dari sejauh mana aturan tersebut mampu memberikan kepastian, keadilan, dan perlindungan nyata bagi pekerja kontrak.

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)

Solusi Mengatasi Hambatan Penerapan Perlindungan Hukum

Mengatasi hambatan penerapan perlindungan hukum bagi tenaga kontrak di sektor perhotelan memerlukan langkah yang bersifat menyeluruh dan berkelanjutan. Persoalan yang dihadapi pekerja kontrak tidak hanya berkaitan dengan kelemahan

norma, tetapi juga dengan rendahnya pemahaman hukum, terbatasnya pengawasan, dan ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, solusi yang diberikan tidak dapat dilakukan secara parsial. Perbaikan aturan harus diikuti dengan edukasi, pengawasan yang lebih substantif, serta penguatan lembaga yang dapat mendampingi pekerja.

Langkah pertama yang perlu dilakukan adalah memperjelas pengaturan mengenai perpanjangan PKWT. Pemerintah perlu memastikan agar ketentuan mengenai jangka waktu dan perpanjangan kontrak tidak menimbulkan ruang penafsiran yang terlalu luas. Kejelasan tersebut dapat dituangkan melalui peraturan pelaksana, pedoman teknis, atau kebijakan pengawasan yang menjelaskan batas kewajaran perpanjangan kontrak, khususnya untuk pekerjaan yang berlangsung terus-menerus seperti pekerjaan di sektor perhotelan. Pengaturan tersebut tidak harus menghilangkan fleksibilitas perusahaan dalam menggunakan tenaga kontrak, tetapi perlu mencegah agar fleksibilitas tidak berubah menjadi ketidakpastian permanen bagi pekerja.

Penegasan tersebut penting karena perubahan hukum ketenagakerjaan memberikan fleksibilitas tertentu dalam pembaruan kontrak, tetapi fleksibilitas tersebut pada saat yang sama dapat menimbulkan ketidakpastian hukum apabila tidak disertai batas dan mekanisme perlindungan yang jelas. Dalam hal pekerja telah menjalankan pekerjaan yang sama secara terus-menerus selama bertahun-tahun, perusahaan seharusnya memberikan penjelasan yang transparan mengenai alasan perpanjangan dan prospek hubungan kerja ke depan. Dengan demikian, pekerja tidak hanya menerima kontrak baru secara berulang, tetapi juga memahami dasar dan konsekuensi dari perpanjangan tersebut.

Pemerintah juga perlu membangun mekanisme evaluasi terhadap pekerjaan yang menggunakan PKWT secara berulang. Evaluasi tersebut dapat mempertimbangkan sifat pekerjaan, lamanya pekerja menjalankan tugas, frekuensi perpanjangan, serta kedudukan pekerjaan dalam kegiatan utama perusahaan. Pekerjaan yang secara faktual bersifat tetap dan menjadi bagian dari operasional utama perusahaan perlu memperoleh perhatian khusus. Pendekatan ini sejalan dengan pentingnya melihat hubungan kerja secara nyata, bukan hanya berdasarkan nama atau bentuk perjanjian yang digunakan. Kajian mengenai pekerja PKWT yang dipekerjakan secara terus-menerus menunjukkan bahwa perlindungan hukum harus dikaitkan dengan kesesuaian antara pelaksanaan pekerjaan dan karakter hubungan kerja yang sebenarnya..

Langkah kedua adalah meningkatkan kesadaran hukum pekerja. Dinas ketenagakerjaan bersama perusahaan, asosiasi pengusaha perhotelan, dan serikat pekerja perlu menyelenggarakan sosialisasi secara berkala mengenai hak dan kewajiban dalam PKWT. Sosialisasi tersebut sebaiknya tidak dilakukan hanya pada saat pekerja pertama kali menandatangani kontrak, tetapi juga setiap kali terjadi perpanjangan. Materi yang diberikan perlu mencakup unsur-unsur kontrak, jangka waktu kerja, hak atas uang kompensasi, hak memperoleh jaminan sosial, prosedur menyampaikan keberatan, serta mekanisme penyelesaian perselisihan.

Pemberian informasi mengenai uang kompensasi menjadi hal yang sangat penting. Peraturan mengenai PKWT memberikan hak kompensasi bagi pekerja setelah berakhirnya masa kontrak. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjelaskan secara tertulis mengenai keberadaan hak tersebut, dasar perhitungannya, waktu pembayarannya, serta pihak yang dapat dihubungi apabila pembayaran tidak dilakukan. Informasi tersebut dapat dicantumkan dalam kontrak, lembar penjelasan khusus, atau dokumen yang ditandatangani bersamaan dengan perjanjian kerja. Transparansi ini akan mengurangi kesenjangan informasi antara perusahaan dan pekerja.

Sosialisasi juga perlu diarahkan agar pekerja memahami bahwa mereka memiliki hak untuk meminta penjelasan dan menyampaikan keberatan terhadap ketentuan yang merugikan. Pemahaman hukum yang baik tidak berarti pekerja harus selalu menolak kontrak, tetapi memungkinkan mereka mengambil keputusan secara sadar dan mengetahui akibat hukum dari perjanjian yang ditandatangani. Penelitian mengenai pelaksanaan PKWT menekankan pentingnya edukasi dan sosialisasi bagi perusahaan maupun pekerja, sekaligus perlunya penguatan penegakan hukum terhadap pelanggaran ketentuan PKWT. Langkah ketiga adalah memperluas pola pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan tidak boleh berhenti pada pemeriksaan apakah perjanjian telah dibuat secara tertulis atau apakah upah telah memenuhi standar minimum. Kedua aspek tersebut memang penting, tetapi belum cukup untuk menilai efektivitas perlindungan hukum. Pengawas juga perlu menelusuri riwayat hubungan kerja pekerja, jumlah dan jangka waktu perpanjangan kontrak, sifat pekerjaan yang dilakukan, serta pemenuhan hak kompensasi pada saat kontrak berakhir.

Pengawasan berbasis pola akan membantu mengidentifikasi praktik yang secara administratif tampak benar, tetapi secara substantif berpotensi merugikan pekerja. Sebagai contoh, setiap perjanjian yang diperiksa secara terpisah mungkin terlihat memenuhi ketentuan. Namun, ketika seluruh riwayat kontrak seorang

pekerja diperiksa secara berurutan, dapat terlihat bahwa pekerja telah menjalankan pekerjaan yang sama dalam waktu yang sangat panjang tanpa kepastian status. Karena itu, pemeriksaan terhadap PKWT perlu menggunakan data riwayat kontrak sebagai salah satu indikator pengawasan. Perusahaan juga perlu memiliki mekanisme internal untuk mencegah terjadinya perpanjangan kontrak tanpa evaluasi. Setiap perpanjangan sebaiknya didasarkan pada alasan yang jelas, disampaikan kepada pekerja secara tertulis, dan disertai penjelasan mengenai hak-hak yang timbul. Perusahaan dapat melakukan evaluasi berkala terhadap pekerja yang telah beberapa kali diperpanjang kontraknya. Evaluasi tersebut tidak hanya menyangkut kinerja, tetapi juga menentukan apakah pekerjaan yang dilakukan masih memenuhi karakter pekerjaan yang layak menggunakan PKWT atau telah menunjukkan sifat pekerjaan tetap.

Langkah keempat adalah memperkuat peran serikat pekerja dan lembaga pendamping. Ketimpangan posisi tawar antara pekerja kontrak dan manajemen hotel sulit diatasi apabila pekerja menghadapi perusahaan secara individual. Serikat pekerja dapat membantu memberikan konsultasi, menelaah isi kontrak, mendampingi pekerja dalam menyampaikan keberatan, dan melakukan perundingan secara kolektif. Kehadiran serikat pekerja juga dapat mendorong terciptanya kebijakan perusahaan yang lebih transparan dan mencegah pekerja menerima ketentuan yang tidak dipahami atau tidak seimbang.

Penguatan serikat pekerja menjadi semakin penting karena perlindungan hukum ketenagakerjaan tidak hanya bertujuan menjamin pembayaran upah, tetapi juga melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang, diskriminasi, dan ketimpangan dalam hubungan kerja. Melalui pendampingan kolektif, pekerja memiliki ruang yang lebih aman untuk menyampaikan keluhan tanpa harus menanggung seluruh risiko secara individual. Perusahaan juga dapat memperoleh manfaat karena komunikasi dengan pekerja menjadi lebih terstruktur dan potensi perselisihan dapat diselesaikan lebih awal.

Selain serikat pekerja, perlu tersedia saluran pengaduan yang mudah diakses dan memberikan perlindungan terhadap pekerja yang menyampaikan keluhan. Saluran tersebut dapat berbentuk mekanisme pengaduan internal di perusahaan, layanan konsultasi dinas ketenagakerjaan, atau bantuan hukum melalui organisasi pekerja. Informasi mengenai saluran pengaduan harus disampaikan secara terbuka kepada pekerja. Pengaduan juga perlu ditangani secara objektif, rahasia, dan tidak boleh menjadi alasan bagi perusahaan untuk melakukan tindakan balasan terhadap pekerja. Dengan demikian, solusi terhadap hambatan perlindungan hukum tenaga

kontrak perlu dijalankan melalui empat strategi yang saling mendukung. Pertama, memperjelas batas dan mekanisme perpanjangan PKWT. Kedua, meningkatkan pemahaman pekerja mengenai hak dan kewajibannya. Ketiga, memperluas pengawasan dari sekadar pemeriksaan administratif menjadi pemeriksaan terhadap pola hubungan kerja. Keempat, memperkuat serikat pekerja dan mekanisme pengaduan untuk menyeimbangkan posisi tawar.

Penerapan solusi tersebut di Hotel Grasia Semarang dapat dimulai dengan melakukan evaluasi terhadap seluruh pekerja yang telah mengalami perpanjangan kontrak berulang. Evaluasi tersebut perlu mencakup lama masa kerja, jumlah perpanjangan, jenis pekerjaan, alasan perpanjangan, serta pemenuhan hak kompensasi. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk menentukan apakah hubungan kerja masih sesuai dengan karakter PKWT atau memerlukan penataan kembali. Perusahaan juga perlu menyampaikan informasi mengenai hak pekerja secara berkala agar pekerja tidak hanya mengetahui jumlah upah dan jam kerja, tetapi juga memahami seluruh hak yang timbul dari hubungan kerja.

Pada akhirnya, keberhasilan perlindungan hukum tidak dapat diukur hanya dari ada atau tidaknya dokumen kontrak. Perlindungan yang efektif harus mampu memberikan kepastian, transparansi, kesempatan untuk menyampaikan keberatan, dan akses terhadap mekanisme penyelesaian masalah. Oleh sebab itu, UU Nomor 6 Tahun 2023 perlu diterapkan dengan pendekatan yang menyeimbangkan kepentingan fleksibilitas usaha dan perlindungan pekerja. Apabila pemerintah memperjelas aturan, perusahaan meningkatkan transparansi, pengawasan diperluas, dan serikat pekerja diperkuat, maka hubungan kerja kontrak di sektor perhotelan dapat berlangsung secara lebih adil dan tidak menempatkan pekerja dalam ketidakpastian yang berkepanjangan.

KESIMPULAN

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.

REFERENCES

- 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.
- Ferdos, Emy, Suartini, dan Yusup Hidayat. "Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Studi Kasus Divisi OPJT PT. Utama Karya (Persero)." *Binamulia Hukum* 13, no. 1 (2024).
- Halilah, Siti, dan Mhd Fakhrurrahman Arif. "Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli." *Siyasah: Jurnal Hukum Tata Negara* 4, no. 2 (2021).
- Hamdani, Fathul, et al. "Fiksi Hukum: Idealita, Realita, dan Problematikanya di Masyarakat." *Primagraha Law Review* 1, no. 2 (2023).
- Hamzah, Andi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Kosidin, Koko. *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju, 2002.
- Mahayuda, Rizqy, dan Dimas Pramodya Dwipanaya. "Kontrak, Hukum Ketenagakerjaan dan Realitas Kehidupan Kontrak Kerja." *Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan* 1, no. 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, no. 5 (2025).
- Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press, 2008.
- 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, no. 3 (2025).
- Salim, H.S. *Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Sinaga, Niru Anita. "Peranan Perjanjian Kerja dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, no. 2 (2017).
- Soedjono, Wiwoho. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara, 2003.
- Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers, 2001.
- Soepono, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 2007.
- Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum* (Cetakan ke-8). Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Usman, Husaini, dan Purnomo Setiady Akbar. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Wahyudi, Eko, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.