

## PERLINDUNGAN HUKUM PADA PEKERJA INDUSTRI LAYANAN LOGISTIK TERHADAP KONTRAK KERJA (STUDI KASUS SHOPEE EKSPRESS)

Charles Pakpahan<sup>1</sup>, Imam Rahmaddani<sup>2</sup>, Hasnah Aziz<sup>3</sup>

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email : <sup>1</sup> advokatmudaberkarya@gmail.com

Email : <sup>2</sup> imamrahmaddani92@gmail.com

Email : <sup>3</sup> hazizi@unis.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini membahas tentang perlindungan hukum pada pekerja industri layanan logistik terhadap kontrak kerja (studi kasus shopee ekspress) dengan tujuan penelitian untuk menganalisis implementasi pelaksanaan kontrak atau perjanjian kerja di Shopee Ekspress, mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status kontrak atau perjanjian kerja, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja dengan status kontrak atau perjanjian kerja di Shopee Ekspress. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normative penelitian ini menemukan bahwa Pelaksanaan kontrak kerja di Shopee Express masih menghadapi tantangan dalam memenuhi ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, terutama terkait hak-hak dasar pekerja seperti upah lembur dan jaminan keselamatan. Hasil penelitian ini menunjukkan Ketidaksesuaian ini menyebabkan ketidakpuasan, terutama terkait transparansi perhitungan upah dan kompensasi lembur, yang berdampak negatif pada motivasi, loyalitas, serta produktivitas pekerja. Hal ini turut meningkatkan tingkat turnover yang merugikan efisiensi operasional perusahaan. Perbaikan transparansi dan pengawasan, serta penyelarasan praktik kontrak dengan regulasi yang berlaku, dapat membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memperkuat loyalitas pekerja, dan mengurangi risiko konflik serta sanksi hukum.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Kontrak Kerja, Hukum Ketenagakerjaan, Shopee Express, Pekerja Kontrak.

### Abstract

*This study discusses the legal protection of workers in the logistics service industry regarding employment contracts, with a case study of Shopee Express. The objective of the research is to analyze the implementation of employment contracts or agreements at Shopee Express, to examine the forms of legal protection for workers under contract or agreement status, and to identify the supporting and inhibiting factors in the implementation of legal protection for such workers at Shopee Express. Using a normative juridical research method, the study found that the implementation of employment contracts at Shopee Express still faces challenges in fulfilling the provisions of the Indonesian Labor Law No. 13 of 2003 and the Job Creation Law No. 11 of 2020, particularly concerning workers' fundamental rights such as overtime pay and safety guarantees. These discrepancies lead to dissatisfaction, especially regarding the transparency of wage calculations and overtime compensation, which negatively affect workers' motivation, loyalty, and productivity. This situation contributes to a high turnover rate, undermining the company's operational efficiency.*

*Improving transparency and supervision, as well as aligning contract practices with applicable regulations, can help create a harmonious working relationship, strengthen employee loyalty, and reduce the risk of conflict and legal sanctions.*

**Keywords:** Legal Protection, Employment Contract, Labor Law, Shopee Express, Contract Workers.

## A. Pendahuluan

### 1. Latar belakang

Data empiris menunjukkan bahwa pekerja di sektor logistik sering kali menghadapi kondisi kerja yang tidak stabil dan kurang terlindungi secara hukum. Menurut survei yang dilakukan oleh Lembaga Demografi, Universitas Indonesia, pekerja di sektor ini sering kali tidak mendapatkan akses penuh terhadap jaminan sosial seperti asuransi kesehatan dan keselamatan kerja (Lembaga Demografi UI, 2023). Berdasarkan wawancara dengan pekerja Shopee Express, ditemukan bahwa pekerja kontrak sering kali tidak mendapatkan tunjangan kesehatan yang memadai dan terpaksa mengandalkan layanan kesehatan umum tanpa asuransi yang disediakan oleh perusahaan. Selain itu, mereka juga sering kali tidak memiliki jaminan ketenagakerjaan yang memadai, seperti jaminan kecelakaan kerja, yang merupakan salah satu risiko utama dalam pekerjaan logistik yang melibatkan pengangkutan barang berat dan perjalanan jauh. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap penerapan kontrak kerja dan perlindungan hukum dalam industri ini. Studi ini juga menyoroti pentingnya peran pemerintah dan lembaga terkait dalam pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan yang adil dan transparan (Kemenaker, 2023).

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk mengidentifikasi celah dalam regulasi dan praktik kerja di industri logistik, khususnya dalam kasus Shopee Express. Dengan melakukan analisis mendalam, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi perusahaan, pembuat kebijakan, dan pekerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, adil, dan berkelanjutan. Hasil dari penelitian ini juga dapat berkontribusi pada upaya peningkatan perlindungan hukum bagi pekerja logistik di Indonesia secara umum, serta memperkuat komitmen terhadap hak-hak pekerja dalam menghadapi tantangan di era digital ini.

Dengan meningkatkan pemahaman pekerja mengenai hukum ketenagakerjaan, diharapkan hak-hak mereka dapat lebih terlindungi dan pelanggaran oleh pelaku usaha dapat diminimalkan. Perlindungan hukum untuk pekerja kontrak sangat penting untuk mencegah pelanggaran hak-hak mereka oleh perusahaan.

### 2. Perumusan Masalah

- a. Bagaimana implementasi pelaksanaan kontrak atau perjanjian kerja yang diterapkan oleh Shopee Express terhadap para pekerjanya?
- b. Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dengan status kontrak atau perjanjian kerja di Shopee Express sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia?

c. Apa saja faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja berstatus kontrak atau perjanjian kerja di Shopee Express?

### 3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis implementasi pelaksanaan kontrak atau perjanjian kerja pada Shopee Ekspress.
- b. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status kontrak atau perjanjian kerja pada Shopee Ekspress.
- c. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum pekerja dengan status kontrak atau perjanjian kerja pada Shopee Ekspress.

### 4. Kajian Literatur

#### a. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah salah satu wacana yang banyak digulirkan guna menjamin hak-hak masyarakat. Teori Perlindungan Hukum terkait dengan dibangun oleh Salmond dan dikembangkan oleh J.P. Fitzgerald, dan di Indonesia, teori perlindungan hukum juga dikembangkan oleh Philipus M. Hadjon, Fitzgerald saat menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond, menguraikan bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat, dengan cara membatasi berbagai kepentingan tersebut, karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan di lain pihak (Susanti, 2013:1).

Lebih lanjut, Fitzgerald menjelaskan bahwa hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya secara terukur, dalam arti ditentukan keluasan dan kedalamannya, untuk bertindak dalam rangka kepentingannya, yang disebut sebagai hak. Jadi, tidak setiap kekuasaan dalam masyarakat itu bisa disebut sebagai hak, melainkan hanya kekuasaan tertentu saja, yaitu yang diberikan oleh hukum kepada seseorang.

Perlindungan hukum didefinisikan oleh Raharjo (2009:121) sebagai upaya untuk melindungi kepentingan seseorang dengan memberikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingan tersebut. Selanjutnya disebutkan bahwa memberikan perlindungan kepada masyarakat adalah ciri dan tujuan dari hukum. Oleh karena itu, kepastian hukum harus melindungi masyarakat tersebut.

#### b. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut (Wijayanti, 2009:49):

Perlindungan atas Hak-hak Dasar Pekerja

Objek perlindungan ini adalah sebagai berikut:

- 1). Perlindungan pekerja perempuan berkaitan dengan:
  - a). Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas)

tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan.

- b). Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang- undang Ketenagakerjaan.
- c). Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan.
- d). Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan

## 2). Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian atau kontrak kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Bukti bahwa pekerja bekerja pada orang lain atau perusahaan adalah adanya perjanjian kerja yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Substansi perjanjian kerja tidak bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. Disamping perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama dalam kaitannya dengan hubungan kerja terdapat pula peraturan perusahaan.

## 3). Perjanjian Kerja

Pada Bab VII KUHPerdata membahas persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan, dan Pasal 1601a KUHPerdata menjelaskan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja untuk pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu jangka waktu tertentu, dengan menerima kompensasi. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian atau disebut juga kontrak kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Sembiring, 2005:17). Dari pengertian tersebut maka ada beberapa unsur yang terdapat dalam perjanjian kerja yaitu:

- a). Adanya unsur pemerintah

Unsur pemerintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai bukti adanya perjanjian tersebut, pekerja harus tunduk pada perintah pihak pemberi kerja, dan atasannya. Karena ketentuan tersebut, pekerja berada di bawah pengawasan atasannya. Meskipun tidak ada pendapat yang pasti tentang seberapa penting unsur di bawah perintah ini dalam perjanjian kerja, faktanya adalah bahwa

unsur tersebut harus ada dalam perjanjian kerja; jika tidak, perjanjian kerja tidak berlaku.

b). Adanya unsur pekerjaan

Pekerjaan harus dilakukan sendiri oleh penerima kerja dan tidak boleh diberikan kepada pihak lain. Pada perjanjian kerja tersebut harus ada tugas yang ditetapkan dan dilakukan secara mandiri oleh pekerja yang membuatnya. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sendiri harus didasarkan pada perjanjian kerja.

## B. Metode

### 1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif yaitu metode penelitiannya dimana melakukan kajian studi dokumen, yaitu penggunaan beragam datanya skunder yakni peraturan, perundang-undangan, keputusan menteri, teori hukum serta bisa pula berbentuk pendapat. Penelitian ini nantinya akan menganalisis masalah hukum, fakta dan gejala hukum lainnya berkenaan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini berbentuk analisis deskriptif yang akan menggambarkan keadaan objek dan tidak ditujukan untuk mengambil atau menarik kesimpulan yang berlaku umum mengenai perlindungan hukum pekerja kontrak pada industri layanan logistik.

Metode penelitian hukum normatif yakni yang merupakan penelitian perpustakaan yang mengkaji studi dokumen. Menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, teori hukum, menelaah semua undang-undang dan regulasi hukum ketenagakerjaan khusunya berkaitan dengan pekerja kontrak dengan perjanjian waktu tertentu. Penelitian jenis normatif ini menggunakan analisis kualitatif yakni dengan menjelaskan data-data yang ada dengan kata-kata ataupun pernyataan bukan dengan angka-angka.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Informasi dan data yang diperoleh dikumpulkan atau dihimpun dengan melakukan studi pustaka (*library research*). Studi kepustakaan juga dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan hukum dengan cara penelusuran bahan-bahan hukum melalui internet. Bahan-bahan hukum tersebut dihimpun, diklasifikasi, ditafsirkan dan kemudian disistematisasi. Untuk keperluan tersebut berbagai metode penafsiran dipergunakan seperti metode penafsiran gramatikal, metode penafsiran historis, sistematis, futuristik. Selain itu penulis menggunakan Triangulasi.

#### a. Triangulasi sumber

Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi, membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti pekerja kontrak, pekerja tetap, karyawan bidang ketenagakerjaan dan pemerintahan, membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan. Peneliti akan menggali data tentang

perlindungan hukum bagi pekerja industri layanan logistik dengan status kontrak selanjutnya peneliti membandingkan dengan jawaban dari pekerja kontrak dan HRD Shopee Ekspress atau karyawan dinas ketenagakerjaan jika terdapat perbedaan, maka peneliti terus menggali data dari sumber lain sampai jawaban yang diberikan informan sama atau hampir sama.

b. Triangulasi metode

Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian dengan beberapa teknik pengumpulan data, pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama. Peneliti akan melakukan wawancara dengan arsiparis tentang perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Shopee Ekspress, selanjutnya data tersebut dicek dengan metode observasi, kemudian peneliti mengecek keabsahannya dengan mewawancarai seorang informan.

c. Triangulasi teori

Penjelasan banding (*rival explanation*) dengan mengecek kembali temuannya dengan membandingkan dengan sumber, metode dan teori. Jalan yang bisa ditempuh adalah mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan, mengeceknya dengan berbagai sumber data dan memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan. Data tentang implementasi dalam perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Shopee Ekspress dibandingkan dengan teori-teori para ahli tentang perlindungan hukum ketenagakerjaan.

### 3. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini proses analisis data menjadi tahapan yang sangat penting untuk memperoleh temuan yang valid dan relevan dalam konteks perlindungan hukum bagi kurir yang bekerja di sektor logistik digital. Menurut Sugiyono (2017), terdapat tiga komponen utama dalam model analisis data kualitatif secara interaktif, yaitu pengumpulan data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

## C. Hasil dan Pembahasan

1. Implementasi Pelaksanaan Kontrak atau Perjanjian Kerja pada Shopee Ekspress  
Implementasi kontrak kerja seharusnya tidak hanya memenuhi aspek legalitas formal, tetapi juga substansi keadilan yang menyentuh hak-hak dasar pekerja. Jika pekerja merasa dirugikan secara sistematis, maka hubungan kerja tidak akan berjalan harmonis dan akan menimbulkan distrust (ketidakpercayaan) terhadap sistem kerja itu sendiri. Oleh karena itu, penerapan prinsip keadilan distributif dalam hubungan kerja sangat penting untuk menciptakan sistem yang tidak hanya legal, tetapi juga adil secara moral dan sosial.

Menurut Yulianto (2022) mengemukakan bahwa kontrak kerja berbasis insentif harus disusun dengan peraturan yang ketat agar tidak merugikan pekerja. Di Shopee Express, kontrak kerja yang bersifat insentif bisa menjadi sumber keluhan jika tidak ada pedoman yang jelas tentang cara penghitungan insentif. Dengan mengatur kembali aspek-aspek ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi potensi keluhan.

Shopee Express juga menghadapi tantangan dalam hal pengawasan implementasi kontrak kerja. Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menggarisbawahi kewenangan pemerintah untuk mengawasi dan memastikan kepatuhan perusahaan terhadap standar ketenagakerjaan. Namun, pengawasan dari pemerintah sering kali terkendala oleh keterbatasan tenaga pengawas dan kurangnya keterbukaan perusahaan dalam menjalankan kontrak kerja. Shopee Express dapat lebih kooperatif dengan Kementerian Ketenagakerjaan agar pelaksanaan kontrak kerja di perusahaan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Menurut Sudirman (2023) bahwa pengawasan yang konsisten dari pemerintah dapat memperbaiki implementasi kontrak kerja di perusahaan. Jika pengawasan terhadap Shopee Express ditingkatkan, ketidakpatuhan seperti masalah upah lembur dan perlindungan kerja dapat dikurangi. Pemerintah dan perusahaan perlu bekerja sama untuk memastikan setiap aspek dari kontrak kerja berjalan sesuai aturan yang ada, sehingga hak-hak pekerja dapat dipenuhi dengan baik.

Implementasi regulasi terbaru yang konsisten tidak hanya berdampak positif pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga pada stabilitas perusahaan itu sendiri. Dengan mengikuti regulasi yang berlaku, Shopee Express dapat mengurangi risiko sanksi atau masalah hukum yang mungkin timbul akibat ketidaksesuaian kontrak. Keberlanjutan bisnis perusahaan dapat terjamin ketika hak-hak pekerja dipenuhi, karena hal ini membentuk citra positif perusahaan di mata publik dan pemerintah. Dengan memperhatikan regulasi terbaru dan memastikan setiap kebijakan ketenagakerjaan sesuai dengan UU Cipta Kerja, Shopee Express dapat menjaga keseimbangan antara fleksibilitas operasional dan pemenuhan hak-hak pekerja, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Dengan demikian, penerapan kontrak kerja di Shopee Express masih memiliki ruang untuk perbaikan, terutama dalam aspek transparansi, pengawasan, dan pemenuhan hak-hak dasar pekerja. Dengan adanya perbaikan ini, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan produktivitas jangka panjang. Berdasarkan temuan ini, implementasi kontrak kerja yang lebih baik akan memperkuat hubungan kerja, meningkatkan motivasi pekerja, dan pada akhirnya membawa dampak positif bagi Shopee Express.

## **2. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Status Kontrak atau Perjanjian Kerja pada Shopee Ekspress**

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja memberikan dasar hukum yang cukup kuat untuk mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi pekerja kontrak di Indonesia. Regulasi ini mengamanatkan bahwa pekerja kontrak berhak atas berbagai jaminan kesejahteraan, termasuk jaminan kesehatan, tunjangan, dan jaminan sosial. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja kontrak, meskipun memiliki waktu kerja yang terbatas, tetap memperoleh perlindungan yang sama dengan pekerja tetap, sehingga kesejahteraan mereka dapat lebih terjamin. Namun, dalam praktiknya, perlindungan yang ideal ini tidak selalu tercapai, terutama di perusahaan-perusahaan yang bergerak

di sektor jasa seperti Shopee Ekspress.

Hak cuti dan tunjangan bagi pekerja kontrak adalah hak pekerja dan salah satu bentuk perlindungan yang harus dilindungi. Menurut Pasal 79 UU Ketenagakerjaan, setiap pekerja, termasuk pekerja kontrak, berhak atas cuti tahunan. Namun, kenyataannya, banyak pekerja kontrak tidak menerima hak cuti tersebut karena status kontrak mereka yang dianggap sementara.

Kondisi ini diperburuk dengan kurangnya pengetahuan pekerja tentang hak-hak mereka sendiri. Penelitian Rahayu (2022) menunjukkan bahwa banyak pekerja kontrak tidak memahami sepenuhnya hak-hak mereka, sehingga perusahaan terkadang mengabaikan hak cuti dan tunjangan yang seharusnya mereka berikan.

Selain itu, UU Cipta Kerja kerap dikritik karena dianggap lebih menguntungkan perusahaan dibandingkan pekerja, terutama dalam hal kontrak jangka pendek. Penelitian Sari (2023) menyebutkan bahwa UU ini memberikan fleksibilitas tinggi bagi perusahaan untuk memperbarui kontrak, namun tidak diiringi dengan jaminan stabilitas bagi pekerja. Akibatnya, banyak pekerja merasa diperlakukan hanya sebagai tenaga kerja sementara tanpa kepastian status kerja yang memadai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat kerangka hukum yang mendukung perlindungan pekerja kontrak, realitas di lapangan seperti yang terjadi di Shopee Ekspress menunjukkan bahwa perlindungan tersebut masih bersifat normatif dan belum efektif secara implementatif. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya kolaboratif antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja untuk menciptakan kondisi kerja yang adil, aman, dan menyejahterakan semua pihak yang terlibat.

### 3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Status Kontrak Atau Perjanjian Kerja Pada Shopee Ekspress

#### a. Faktor Pendukung Perlindungan Hukum Pekerja

- 1) Kepatuhan terhadap Peraturan Perundang-Undangan: Shopee Ekspress sebagai perusahaan besar umumnya berusaha mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Peraturan ini menjadi landasan hukum dalam melindungi hak-hak pekerja, termasuk jaminan upah minimum, jaminan sosial tenaga kerja, serta hak-hak lain seperti cuti dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
- 2). Adanya Pengawasan Pemerintah: Pemerintah melalui lembaga terkait, seperti Dinas Tenaga Kerja, memiliki peran penting dalam mengawasi pelaksanaan hak-hak pekerja. Pengawasan ini membantu memastikan bahwa perusahaan tidak melanggar hak-hak pekerja kontrak dan mengikuti standar ketenagakerjaan yang telah ditetapkan
- 3). Sistem Manajemen Internal Perusahaan: Shopee Ekspress biasanya memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, seperti pengelolaan kontrak, penilaian kinerja, dan sistem

kompensasi. Manajemen yang baik dapat menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan perlindungan hukum, karena perusahaan memiliki pedoman operasional yang jelas terkait hak-hak pekerja.

b. Faktor Penghambat Perlindungan Hukum Pekerja

- 1) Kurangnya Pemahaman Pekerja Tentang Hak-Hak Mereka: Salah satu penghambat utama dalam pelaksanaan perlindungan hukum adalah kurangnya pemahaman pekerja kontrak mengenai hak-hak mereka. Banyak pekerja tidak mengetahui secara detail peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan tenaga kerja, termasuk hak terkait upah, jaminan sosial, dan mekanisme penyelesaian sengketa kerja.
- 2) Ketidakstabilan Kontrak Kerja: Pekerja kontrak seringkali merasa rentan karena kontrak kerja yang bersifat sementara dan bisa tidak diperpanjang tanpa alasan yang jelas. Hal ini menimbulkan ketidakpastian dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan. Dalam beberapa kasus, pekerja kontrak juga tidak memiliki akses yang sama terhadap perlindungan sosial dan tunjangan yang diberikan kepada pekerja tetap.
- 3) Kurangnya Pengawasan Internal: Perusahaan Shopee memiliki sistem pengawasan internal yang lemah dalam memastikan pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak. Jika pengawasan internal kurang, maka pelanggaran terhadap hak-hak pekerja bisa terjadi tanpa ada mekanisme pemulihian yang efektif

## D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang berjudul tentang Perlindungan Hukum Pada Pekerja Industri Layanan Logistik Terhadap Kontrak Kerja (Studi Kasus Shopee Ekspress) Peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kontrak kerja di Shopee Express belum sepenuhnya memenuhi ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, di mana hak-hak dasar pekerja seperti upah lembur dan jaminan keselamatan belum sepenuhnya terlaksana sesuai kontrak, menimbulkan ketidakpuasan terkait transparansi perhitungan upah dan kompensasi lembur. Kurangnya pengawasan dan transparansi ini berdampak pada motivasi, loyalitas, dan produktivitas pekerja, serta meningkatkan tingkat turnover yang merugikan efisiensi operasional. Dengan perbaikan transparansi, pengawasan yang lebih baik, dan penyelarasan praktik kontrak dengan regulasi yang berlaku, Shopee Express diharapkan dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan memperkuat loyalitas pekerja, sehingga risiko konflik dan sanksi hukum dapat ditekan. Keseimbangan antara fleksibilitas operasional dan pemenuhan hak pekerja akan memperkuat citra perusahaan, menjaga stabilitas operasional, dan mendukung keberlanjutan bisnis di sektor logistik dan e-commerce.
2. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja

seharusnya memberikan perlindungan dan jaminan kesejahteraan yang setara bagi pekerja kontrak dan pekerja tetap, termasuk hak atas jaminan kesehatan, tunjangan, dan kepastian kerja. Namun, praktik di lapangan, terutama di perusahaan sektor jasa seperti Shopee Ekspress, menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan hukum dan implementasi, sehingga hak-hak pekerja kontrak sering terabaikan. Ketidaksesuaian ini mengakibatkan ketidakpastian status kontrak yang berdampak negatif pada kesehatan mental dan motivasi pekerja, serta menimbulkan ketidakpuasan yang dapat memengaruhi loyalitas dan produktivitas mereka. Untuk memperbaiki situasi ini, peningkatan pengawasan pemerintah, edukasi mengenai hak-hak pekerja, dan transparansi dalam kebijakan kontrak diperlukan agar kesejahteraan pekerja kontrak terjamin. Dengan penyesuaian regulasi yang lebih tegas dan penguatan perlindungan hukum, diharapkan hak-hak pekerja kontrak dapat dipenuhi secara adil, menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif bagi perusahaan seperti Shopee Ekspress.

3. Faktor pendukung dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Shopee Ekspress mencakup kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan, adanya pengawasan pemerintah, serta manajemen internal yang baik. Namun, faktor penghambat seperti kurangnya pemahaman pekerja, ketidakstabilan kontrak, kurangnya pengawasan, serta lemahnya serikat pekerja masih menjadi tantangan yang perlu diatasi agar perlindungan hukum dapat berjalan lebih optimal bagi pekerja kontrak di perusahaan shopee.:

## Referensi

### Buku-Buku

- Achmad, Ali. (2009). *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Adillah, Siti Ummu Adillah. (2010). *Hukum Kontrak*. Semarang: Unissula Press.
- Anshori, Abdul Ghofur. (2006). *Das Reine Recht: Pengantar Filsafat Hukum Positif*. Jakarta: Penerbit X.
- Asikin, Zaenal. (2004). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Bamban, R Joni S. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bello, Petrus CKL. (2012). *Konsep Hukum Sebagai Interpretasi: Telaah Kritis Terhadap Positivisme Hukum*. Jakarta: Penerbit Y.
- Dimyati, Khuzaifah. (2010). *Pandangan Positivisme dalam Teori Hukum Modern*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fuller, Lon L. (1969.) *The Morality of Law*. New Haven: Yale University Press.
- Harianto, Aries. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusaiaan dalam Perjanjian Kerja*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.

- J.P. Fitzgerald, Salmond on Jurisprudence. (2000). (London: Sweet & Maxwell, 1966), dikutip dari Dyah Ochtorina Susanti, 2013, *Teori Perlindungan Hukum*, (Diktat Bahan Kuliah), Fak. Hukum UJ:Jember.
- Khakim, Abdul. (2007). *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Khakim, Abdul. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti.
- Marmor, Andrei. (2005). *Interpretation and Legal Theory*. Oxford: Hart Publishing.
- Putra, D. (2023). *Dampak Kebijakan Kontrak Kerja terhadap Kesejahteraan Pekerja di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Nusantara.
- Rahardjo, Satjipto. (2009). *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*. Jakarta: Kompas.
- Ridwan HR. (2006). *Hukum Administrasi Negara*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Samekto, FX Adji. (2013). *Analisis Pemikiran Hukum Hans Kelsen: Positivisme dan Grundnorm*. Surabaya: Penerbit Z.
- Sembiring, Sentosa. (2005). *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. Bandung: CV. Nuansa Aulia.
- Simanjuntak, Payaman J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja*. Edisi ke-3. Jakarta: Lembaga FEUI.
- Soedarjadi. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soerjono, Soekanto. (2007). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tanya, Bernard L. (2013). *Stufenbau Teori: Struktur Hierarki dalam Sistem Hukum Menurut Hans Kelsen*. Bandung: PT Refika Aditama.

### **Jurnal**

- Gunawan, A. R., Suherman, A. M., & Setiady, T. (2024). Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja PKWT yang Dipekerjakan Kembali Setelah 5 Tahun Masa Kontrak Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 5(5)
- Haryadi, Dwi. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*
- Jurnal Ketenagakerjaan Nasional. (2023). Pengaruh Kontrak Berbasis Insentif terhadap Produktivitas dan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Ketenagakerjaan Nasional*, 12(3), 123-135.
- Maulinda, R. (2016). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama. *Jurnal Notarius*, Universitas Diponegoro.
- Nugroho, A. A., & Suyanto, H. (2022). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Perspektif HAM dalam Islam Abdullahi Ahmed An-Na'im. *Jurnal Hukum Islam*, 20(1)
- Putra, A. (2023). Revisiting Employee Welfare in Contractual Work. *Indonesian Journal of Labor Studies*, 15(2), 122-137.
- Rahayu, L. (2022). Hak-Hak Pekerja Kontrak dalam Perusahaan Jasa di Indonesia: Tantangan dan Solusi. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 10(1), 45-58.

- Rahayu, S. (2022). Studi Ketidakpastian Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Pekerja Kontrak di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kerakyatan*, 14(2), 121-138.
- Rahmawati, D. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Perjanjian Kerja Outsourcing. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(3).
- Sari, M. (2023). Analisis Kesejahteraan Pekerja dalam Konteks UU Cipta Kerja di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Kebijakan*, 8(3), 78-92.
- Sari, M. (2023). Analisis UU Cipta Kerja terhadap Perlindungan Hak Pekerja Kontrak di Sektor Jasa Pengiriman. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 18(3), 98-112.
- Siregar, T. (2019). Perlindungan Hukum bagi Pekerja terhadap Jenis dan Sifat Pekerjaan dalam Mewujudkan Keadilan. *Jurnal de Jure*, 12(1), 1-21
- Sri Wulaningsih, "Teori Perjanjian Kerja," *Jurnal Hukum Indonesia*, 2022.
- Sri Wulaningsih. (2022). Teori Transparansi dalam Kontrak Kerja: Perlindungan Hak Pekerja. Bandung: Penerbit Mandiri.
- Sudirman. (2023). Pengaruh Pengawasan Pemerintah dalam Penerapan Kontrak Kerja Perusahaan. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 15(2), 45-57.
- Wulandari. (2021). Turnover dan Motivasi Kerja: Dampak dari Pelaksanaan Kontrak yang Tidak Sesuai. Jakarta: Pustaka Karya.
- Yulianto, "Efek Kontrak Kerja Berbasis Insentif terhadap Kesejahteraan Pekerja," *Jurnal Ketenagakerjaan Nasional*, 2023.
- Yulianto. (2022). Kontrak Berbasis Insentif: Dampak Terhadap Hak dan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Studi Ketenagakerjaan Indonesia*, 18(4), 208-220.

**Undang-Undang:**

- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja  
 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.  
 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.  
 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.  
 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.