

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DI PT. PARIGI AQUAKULTURA PRIMA DI DESA SEJOLI, KECAMATAN MOUTONG

Haykal Sumaker Paudi^{1*}, Suarlan Datupalinge², Aifan Aifan²

¹Fakultas Hukum, Universitas Tadulako

Kallepaudi@gmail.com

¹Fakultas Hukum, Universitas Tadulako

suarlandatupalinge@gmail.com

¹Fakultas Hukum, Universitas Tadulako

aifan98@gmail.com

Corresponden author e-mail: Kallepaudi@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the legal protection of workers at PT. Parigi Aquakultura Prima in Sejoli Village, Moutong District, and to identify the obstacles in its implementation. The research method used is empirical legal research, which examines the application of legal norms through field data obtained from interviews and observations. The results show that legal protection for workers has been implemented through the fulfillment of basic labor rights, including wage provision, regulation of employment relationships, provision of work facilities, and the implementation of occupational safety and health (OSH) standards. The company has also enrolled workers in social security programs such as BPJS Ketenagakerjaan and BPJS Kesehatan. However, in practice, several obstacles remain, such as limited workers' understanding of their labor rights, weak supervision from relevant authorities, and the suboptimal implementation of labor protection regulations. In addition, unequal bargaining power between employers and workers and a production-based wage system also affect the effectiveness of legal protection. The study concludes that although legal protection for workers exists normatively, its implementation is not yet fully effective. Therefore, stronger labor supervision, improved legal awareness among workers, and a firm commitment from the company to labor protection standards are necessary to ensure fair and balanced industrial relations.

Keywords Legal Protection, Employment, PT. Parigi Aquakultura Prima.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja di PT. Parigi Aquakultura Prima di Desa Sejoli, Kecamatan Moutong, serta mengidentifikasi kendala dalam pelaksanaannya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang berfokus pada data lapangan melalui observasi dan wawancara untuk melihat kesesuaian antara ketentuan hukum dan praktik di masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja telah dilaksanakan melalui pemenuhan hak-hak dasar ketenagakerjaan, seperti pemberian upah, pengaturan hubungan kerja, penyediaan fasilitas kerja, serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Perusahaan juga telah mendaftarkan pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai hambatan, seperti rendahnya pemahaman pekerja terhadap hak-hak ketenagakerjaan, keterbatasan pengawasan dari instansi terkait, serta belum optimalnya penerapan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan. Selain itu, adanya ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan perusahaan serta sistem kerja berbasis produksi turut mempengaruhi efektivitas perlindungan hukum. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja di PT. Parigi Aquakultura Prima telah ada secara normatif, namun belum sepenuhnya efektif dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pengawasan ketenagakerjaan, edukasi hukum bagi pekerja, serta komitmen perusahaan dalam menerapkan standar perlindungan tenaga kerja secara konsisten.

Keywords: Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan, PT. Parigi Aquakultura Prima.

I. PENDAHULUAN

Indonesia adalah Negara yang memiliki potensi sumber daya alam yang sangat melimpah. Salah satu potensi yang terkenal adalah potensi perikanan. Hal tersebut dibuktikan dengan luasnya wilayah perairan di Indonesia yang mencapai 70% dan sisanya adalah wilayah daratan. Luasnya wilayah perairan menjadikan potensi perikanan menjadi sangat menggiurkan. Hal tersebut dibuktikan oleh fakta yang menunjukkan bahwa hasil perikanan di Indonesia telah mampu menduduki peringkat ke sepuluh sebagai penyumbang hasil devisa Negara Indonesia. Besarnya potensi perikanan di Indonesia tentunya ditunjang oleh provinsi-provinsi unggulan yang ada di Indonesia. Pemenuhan kehidupan masyarakat dalam lapangan ekonomi dipengaruhi berbagai hal yang di antaranya adalah perjanjian (Jessica Morisca Katu, Ni Komang Arini Styawati, 2024). Di dalam perjanjian, masyarakat sebagai pihak yang berkedudukan sebagai pekerja, buruh, ataupun disebut karyawan serta semua yang ada di dalam ruang lingkup perusahaan. Dasar hukum perjanjian diatur didalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) yaitu dalam Pasal 1313 KUHP yang menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya dengan satu orang atau lebih lainnya.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, para pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. sesuai dengan peranan dan kedudukan para pekerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas para pekerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (Andi Bustamin Dg. Kunu, et al 2023). Perlindungan terhadap para pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbesar ke empat di dunia, dimana mayoritas masyarakatnya bekerja di berbagai perusahaan baik perusahaan nasional maupun multinasional. demi kehidupan yang layak, negara perlu menjamin kesejahteraan masyarakat Indonesia untuk ke arah yang lebih mapan sehingga kehidupan yang layak perlu di penuhi.

Berbicara tentang Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003. Dalam pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara karyawan dengan pengusaha atau pemberi yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam pasal nomor 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan karyawan berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah-perintah. Oleh karena itu Perjanjian kerja memiliki peranan penting dalam sebuah hubungan kerja. Hal ini dikarenakan pada perjanjian kerja terdapat ketentuan-ketentuan yang disepakati oleh pekerja dan pemberi kerja (Achmad Chikam, Fajar Rachmad Dwi Miarsa, 2022). Setelah disepakati bersama oleh para pihak terlibat, maka ke depannya diharapkan kesepakatan tersebut akan memperkecil kemungkinan terjadinya perselisihan dalam hubungan kerja. Dengan disepakatinya Perjanjian Kerja yang disahkan, nantinya Perjanjian Kerja akan memiliki kekuatan hukum untuk melindungi pihak-pihak terlibat apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti

salah satunya yaitu perselisihan dalam hubungan kerja khususnya di bagian pengupahan karyawan.

Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja. Bekerja di suatu perusahaan yang dapat memenuhi kehidupan yang layak merupakan keinginan dari setiap para pekerja, termasuk di PT PARIGI AQUAKULTUR PRIMA di Desa Sejoli, Kecamatan Moutong, Kabupaten Parigi Moutong. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan akuakultur yang bergerak di bidang budidaya udang vannamei, dimana bisnisnya terintegrasi mulai dari pembenihan, budidaya udang, sampai ke penyimpanan udang, pengolahan, ekspor udang dan distribusi perusahaan akuakultur tersebut bergerak di bidang budidaya udang vannamei, dimana bisnisnya terintegrasi mulai dari pembenihan, budidaya udang, sampai ke penyimpanan udang, pengolahan, ekspor udang dan distribusi. Perusahaan ini Berdiri sejak 2017, memiliki visi untuk menjadi kebanggaan lokal berskala dunia di bidang akuakultur. Perusahaan tersebut Juga berkomitmen untuk memberikan sumbangsih terhadap pergerakan ekonomi negara, namun terjadi ketidak pastian terkait praktik pengupahan pada karyawan pada perusahaan ini, maka dari itu penulis ingin mengetahui lebih lanjut terkait kepastian hukum melalui tinjauan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku(Armasito dan Ristia Rizky Yani, 2025).

II.METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini merupakan penelitian Hukum Empiris. Penelitian Hukum Empiris “dapat dikatakan bahwa penelitian hukum ini diambil dari fakta-fakta yang ada di dalam suatu masyarakat, badan hukum atau badan pemerintah. Penelitian Hukum Empiris, adalah suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Penelitian empiris juga digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip.

III.HASIL DAN PEMBAHASAN

Tindakan perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum mengenai apa yang dilakukan untuk membela atau melindungi kepentingan hak-hak subjek hukum. Perlindungan hukum bagi karyawan merupakan tujuan pembangunan ketenagakerjaan dalam upaya memberikan perlindungan kepada karyawan agar mampu mewujudkan kesejahteraan, karyawan merupakan tulang punggung perusahaan karena memiliki peranan yang sangat penting dalam proses produksi, penjualan dan lainnya, tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat mengambil bagian dalam proses pembangunan nasional. Menyadari betapa penting posisi karyawan bagi perusahaan, maka perlu dilakukan kebijakan yang komprehensif untuk melindungi keselamatan dan keamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya(Surya Nita dan Joko Susilo, 2020).

Pelindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah

mengurusi hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat (Yurifa Putri Salsabila dan Sri Ratna Suminar, 2026).

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Perlindungan hukum apabila dijabarkan terdiri dari dua suku kata yakni “perlindungan” dan “hukum”, yang artinya memberikan suatu perlindungan menurut hukum atau undang-undang yang berlaku. Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen, dalam Pasal 1 ayat (3) menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. artinya, penyelenggara negara disegala bidang harus didasarkan pada aturan hukum yang adil dan pasti sehingga tidak didasarkan pada kekuasaan politik semata (Gabriel Chivalry Miracle Kusen, 2026).

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Persamaannya adalah bahwa manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan sedangkan perbedaannya adalah dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana pekerja mempunyai penghasilan dengan bekerja pada perusahaan. Tujuan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak perusahaan, melalui sarana hukum yang ada (Ahmad Renaldy Saputra, Hafizatul Ulum, 2024).

Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan *rule of law*, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran. Oleh karena itu penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM), merupakan dua aspek penting didalam mewujudkan *the rule of law* dan merupakan ramuan dasar dalam membangun bangsa dan menjadi kebutuhan pokok bangsa-bangsa beradab dimuka bumi (Muhamad Abas, Sartika Dewi, 2021). Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerjaan sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama. Kedudukan secara sosial ekonomi yang tidak sama ini menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha bertindak lebih dominan didalam menentukan isi perjanjian dengan mengutamakan kepentingannya dibandingkan dengan kepentingan pekerja. Untuk mencegah hal seperti ini maka sangat diperlukan adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan adalah antara lain: Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi memulai norma yang berlaku.

Perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia memiliki landasan konstitusional dan yuridis, antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - a) Pasal 27 ayat (2): hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.
 - b) Pasal 28D ayat (2) : hak atas perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang Cipta Kerja.
4. Peraturan pelaksana seperti peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Jenis Perlindungan Sosial Tenaga Kerja. Perlindungan sosial adalah suatu perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan. Tujuan perlindungan sosial adalah untuk memungkinkan tenaga kerja mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja. Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja berkaitan dengan sosial kemasyarakatan. Kesehatan kerja memuat aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan tenaga kerja semaunya. Ini juga berfungsi untuk membuat pengusaha memandang tenaga kerja sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Jadi, jelasnya kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga tenaga kerja dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal tenaga kerja melakukan pekerjaannya. Jenis Perlindungan Teknis Tenaga Kerja. Perlindungan teknis adalah jenis perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar tenaga kerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan (Any Suryani Hamzah, Lalu Husni, 2025). Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja. Berbeda dengan perlindungan kerja lain, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Tetapi juga kepada pengusaha dan pemerintah. Bagi tenaga kerja, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tentram. Sehingga tenaga kerja dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja. Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial. Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas (Evaline Suhunan Purba dan Gunardie Lie, 2023). Jenis Perlindungan Ekonomis Tenaga Kerja Perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada tenaga kerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal tenaga kerja tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Pada dasarnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri merupakan aturan baku untuk kedua

belah pihak, baik pengusaha maupun karyawan, yang diterbitkan agar proses bisnis yang melibatkan keduanya berjalan seimbang.

Selain perlindungan hukum terhadap pekerja, perlindungan hukum terhadap pengusaha juga sangat diperlukan mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara.¹ Perlindungan hukum bagi pengusaha adalah segala bentuk jaminan yang diberikan oleh hukum untuk melindungi perusahaan sebagai subjek hukum dalam menjalankan kegiatan usaha, baik dari aspek internal maupun eksternal, melalui peraturan perundang-undangan, kontrak, serta mekanisme penegakan hukum (Safrida, 2024). Perlindungan hukum bagi perusahaan mencakup berbagai aspek, mulai dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan, status badan hukum, perlindungan aset, regulasi, hingga mekanisme penyelesaian sengketa. Keseluruhan sistem tersebut bertujuan untuk menjamin kepastian hukum, melindungi kepentingan perusahaan, menjaga keseimbangan hubungan kerja, melindungi kepentingan perusahaan, serta menciptakan kepastian hukum dalam dunia ketenagakerjaan. Bagaimanapun juga dikatakan bahwa pekerja dan perusahaan adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama-sama dilindungi.

Berdasarkan wawancara bersama bapak Rudy Hartanto selaku HRD PT. Parigi Aquakultura Prima mengatakan bahwa "Salah satu implementasi perlindungan terhadap pekerja di PT. Parigi Aquakultura Prima dalam praktiknya, perusahaan secara konsisten memastikan bahwa setiap pekerja memperoleh haknya sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan. Kami juga telah mendaftarkan seluruh pekerja dalam program jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Selain itu, perusahaan menyediakan standar operasional prosedur terkait keselamatan kerja serta melakukan pelatihan secara berkala guna meminimalkan risiko kecelakaan kerja" (Wawancara Bersama Bapak Rudy Hartanto Selaku HRD PT. Parigi Aquakultura Prima Pada Tanggal 21 April, 2026).

Namun meskipun telah terfasilitasi perlindungan terhadap pekerja di PT. Parigi Aquakultura Prima, tidak menuntut kemungkinan tetap terdapatnya hambatan dalam perjanjian kerja antara perusahaan Tambak Udang dan pekerja di PT. Parigi Aquakultura Prima. Hambatan perjanjian kerja yang dialami diantaranya, Ketimpangan Posisi Tawar antara Perusahaan dan Pekerja. Dalam konteks tambak udang, sebagian besar pekerja berasal dari masyarakat lokal dengan tingkat pendidikan dan pemahaman hukum yang terbatas. Hal ini menyebabkan pekerja berada pada posisi yang lebih lemah dalam proses perundingan perjanjian kerja, sehingga cenderung menerima ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan tanpa negosiasi yang seimbang. Kondisi ini berimplikasi pada lahirnya klausul-klausul yang lebih menguntungkan perusahaan.

Karakteristik usaha tambak udang yang bergantung pada hasil panen menyebabkan adanya ketidakpastian dalam pendapatan, baik bagi pekerja maupun pihak yang terlibat dalam sistem kerja sama. Dalam praktik di lapangan, bahkan terdapat keluhan terkait pembagian hasil yang tidak sebanding dengan produksi yang dihasilkan. Hal ini menjadi hambatan dalam perjanjian kerja karena Sulitnya menetapkan upah yang stabil dan Adanya potensi ketidakpuasan pekerja.

PT Parigi Aquakultura Prima menjalankan usaha dengan melibatkan pemilik lahan melalui sistem kerja sama pengelolaan tambak. Model ini menciptakan hubungan hukum

¹ H.R. Abdussalam, "Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang Telah Direvisi, Jakarta : Restu Agung, 2009. Hlm. 89

yang kompleks karena Terdapat lebih dari dua pihak (perusahaan, pekerja, pemilik lahan), Batas tanggung jawab sering tidak jelas. Akibatnya, perjanjian kerja menjadi tidak sederhana dan berpotensi menimbulkan konflik kepentingan.

Meskipun hukum ketenagakerjaan telah mengatur hak pekerja secara jelas, dalam praktik masih terdapat pengingat dari pemerintah daerah agar perusahaan memenuhi hak-hak masyarakat dan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Implementasi perjanjian kerja belum optimal dan Terdapat potensi pelanggaran terhadap hak pekerja. Pekerjaan di sektor tambak udang memiliki karakteristik khusus, seperti bekerja di lingkungan terbuka paparan air, bahan kimia, dan kondisi cuaca. jam kerja yang tidak selalu pasti (tergantung siklus budidaya). Kondisi ini sering tidak dirinci secara jelas dalam perjanjian kerja, sehingga menimbulkan hambatan dalam perlindungan hukum terhadap pekerja. Lokasi tambak yang relatif jauh dari pusat pemerintahan dan instansi pengawas ketenagakerjaan menyebabkan pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja menjadi terbatas dan pekerja kesulitan mengakses mekanisme pengaduan. Akibatnya, perjanjian kerja tidak selalu dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Secara normatif, perjanjian kerja harus memenuhi unsur kesepakatan, kecakapan, pekerjaan yang diperjanjikan, dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Namun, hambatan-hambatan di atas menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik (law in books vs law in action). Dalam konteks ini, perlindungan hukum terhadap pekerja belum sepenuhnya efektif karena dipengaruhi oleh faktor struktural, ekonomi, dan sosial yang melekat pada industri tambak udang. Hambatan dalam perjanjian kerja antara perusahaan tambak udang dan pekerja di PT Parigi Aquakultura Prima meliputi ketimpangan posisi tawar, ketidakpastian sistem upah berbasis produksi, kompleksitas hubungan kerja sama, lemahnya implementasi hak pekerja, kondisi kerja yang spesifik, serta keterbatasan pengawasan. Hambatan-hambatan tersebut menunjukkan bahwa perjanjian kerja belum sepenuhnya memberikan perlindungan hukum yang optimal bagi pekerja.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perjanjian kerja antara perusahaan tambak udang dengan pekerja di PT Parigi Aquakultura Prima, dapat disimpulkan Pelaksanaan perjanjian kerja pada perusahaan tambak udang umumnya mencakup pengaturan mengenai jenis pekerjaan, upah, jam kerja, keselamatan kerja, serta hak dan kewajiban pekerja maupun perusahaan. Namun dalam praktiknya masih terdapat beberapa kendala, seperti kurangnya pemahaman pekerja terhadap isi perjanjian kerja, belum optimalnya perlindungan hak pekerja, serta adanya ketidaksesuaian antara pelaksanaan kerja dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Dari sisi hukum, perjanjian kerja yang dibuat harus memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan adanya perjanjian kerja yang jelas dan tertulis, maka hubungan kerja dapat berjalan lebih tertib, memberikan kepastian hukum, serta meminimalisir terjadinya perselisihan antara perusahaan dan pekerja.

Saran

Bagi Perusahaan PT. Parigi Aquakultura Prima diharapkan agar dalam membuat perjanjian kerja senantiasa berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, sehingga hak dan kewajiban para pihak dapat terlindungi secara seimbang. Selain itu, perusahaan perlu memberikan penjelasan secara rinci kepada pekerja mengenai isi perjanjian kerja sebelum ditandatangani agar tidak menimbulkan kesalahpahaman di kemudian hari. Pekerja diharapkan lebih memahami isi perjanjian kerja, hak-hak normatif, serta kewajiban yang harus dilaksanakan selama hubungan kerja berlangsung. Dengan adanya pemahaman tersebut, pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional serta mampu memperjuangkan haknya sesuai ketentuan hukum apabila terjadi pelanggaran. Dinas Ketenagakerjaan setempat diharapkan meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja di perusahaan, khususnya pada sektor usaha tambak udang, agar pelaksanaan hubungan kerja berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti berikutnya untuk mengkaji lebih mendalam mengenai perlindungan hukum pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maupun efektivitas pelaksanaan perjanjian kerja pada sektor perikanan dan budidaya tambak udang.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Chikam, Fajar Rachmad Dwi Miarsa, N. Q. (2022). Problematika Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Perusahaan. *Jurnal Reformasi Hukum*, 5(2). <https://e-journal.umaha.ac.id/reformasi/article/view/1989>
- Ahmad Renaldy Saputra, Hafizatul Ulum, A. G. M. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Jkp) Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Unizar Recht Journal (URJ)*, 3(3). <https://urj.unizar.ac.id/urj/article/view/198>
- Andi Bustamin Dg. Kunu, Muh. Ayub Mubarak, Hasnawati, I. F. S. (2023). Penyuluhan Hukum tentang Pemahaman Perjanjian Kerja di SMKN 7 Palu. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, 3(6). <https://jamsi.jurnal-id.com/index.php/jamsi/article/view/986>
- Any Suryani Hamzah, Lalu Husni, C. (2025). Analisis Kebijakan Pembayaran Uang Kompensasi Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *Jatiswara*, 40(3). <https://jatiswara.unram.ac.id/index.php/js/article/view/1277>
- Armasito dan Ristia Rizky Yani. (2025). Legal Analysis Of Islamic Binding On The Problems In The Employment Contract Between Employees And Companies. *Muamalah*, 11(1). <https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/Almuamalah/article/view/28927>
- Evaline Suhunan Purba dan Gunardie Lie. (2023). Perselisihan Hubungan Kerja Antara PT Central Mandiri Cemerlang Dengan Serikat Pekerja Tentang Perjanjian Kerja Bersama. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 6(2). <https://journal.unigha.ac.id/index.php/JSH/article/view/2001>
- Gabriel Chivalry Miracle Kusen, et al. (2026). Perlindungan Hukum Pekerja dalam Konflik Norma antara Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama di Indonesia (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(4), 24562-24568. <https://jerkon.org/index.php/jerkon/article/view/6121>
- Jessika Morisca Katu, Ni Komang Arini Styawati, I. M. A. M. P. (2024). Tinjauan Yuridis Terhadap Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Antara Pekerja dan Perusahaan. *Jurnal Konstruksi Hukum*, 5(1). <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jukonhum/article/view/8598>
- Muhamad Abas, Sartika Dewi, Y. R. (2021). Analisis Pelaksanaan Perjanjian Jam Kerja Antara Perusahaan Dengan Pekerja Di Pt. Plasindo Lestari Dihubungkan Dengan Pasal 77 Undang-

- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Justisi: Jurnal Ilmu Hukum*, 6(2). <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/JustisiJurnalIlmuHukum/article/view/1916>
- Safrida. (2024). Analisis hukum ketenagakerjaan terkait pemenuhan hak pekerja/buruh dalam pemutusan perjanjian secara sepihak oleh perusahaan. *Jurnal Normatif*, 4(1). <https://jurnal.alazhar-university.ac.id/index.php/normatif/article/view/355>
- Surya Nita dan Joko Susilo. (2020). Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha. *Jurnal Hukum De'Rechtsstaat*, 6(2), 143–152. <https://ojs.unida.info/LAW/article/view/2819>
- Wawancara bersama bapak Rudy Hartanto selaku HRD PT. Parigi Aquakultura Prima pada tanggal 21 April. (2026).
- Yurifa Putri Salsabila dan Sri Ratna Suminar. (2026). Keabsahan Perjanjian yang Memuat Non-Competition Clause antara Perusahaan dan Pekerja. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 6(1). <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSLS/article/view/22908>