

# PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN

A photograph of construction workers in a building site, wearing yellow hard hats and high-visibility vests, with a blue geometric overlay on the left side of the image.

Tim Penulis:

Resma Bintani Gustaliza  
Anthon Fathanudien  
Nadhira Wahyu Adityarani  
Peggy Dian Septi Nur Angraini  
Dinda Bhawika Wimala Pastika  
Muhamad Abas  
Dessy Maeyangsari  
Dian Rosita  
Muhammad Fajar Sidiq Widodo  
Firstnandiar Glica Aini Suniaprily  
Rustan  
Dede Nurul Hidayat

# **PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN**

**Resma Bintani Gustaliza  
Anthon Fathanudien  
Nadhira Wahyu Adityarani  
Peggy Dian Septi Nur Angraini  
Dinda Bhawika Wimala Pastika  
Muhamad Abas  
Dessy Maeyangsari  
Dian Rosita  
Muhammad Fajar Sidiq Widodo  
Firstnandiar Glica Aini Suniaprily  
Rustan  
Dede Nurul Hidayat**

# PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN

## **Tim Penulis:**

Resma Bintani Gustaliza  
Anthon Fathanudien  
Nadhira Wahyu Adityarani  
Peggy Dian Septi Nur Angraini  
Dinda Bhawika Wimala Pastika  
Muhamad Abas  
Dessy Maeyangsari  
Dian Rosita  
Muhammad Fajar Sidiq Widodo  
Firstnandiar Glica Aini Suniaprily  
Rustan  
Dede Nurul Hidayat

**Tata Letak** : Asep Nugraha, S.Hum.  
**Desain Cover** : Septimike Yourintan Mutiara, S.Gz.  
**Ukuran** : UNESCO 15,5 x 23 cm  
**Halaman** : vi, 218  
**ISBN** : 978-634-7021-72-4  
**Terbit Pada** : Agustus 2025  
**Anggota IKAPI** : No. 073/BANTEN/2023

## **Hak Cipta 2025 @ Sada Kurnia Pustaka dan Penulis**

*Hak cipta dilindungi undang-undang dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit dan penulis.*

## **PENERBIT PT SADA KURNIA PUSTAKA**

Jl. Warung Selikur Km.6 Sukajaya – Carenang, Kab. Serang-Banten  
Email : sadapenerbit@gmail.com  
Website : sadapenerbit.com & repository.sadapenerbit.com  
Telpon/WA : +62 838 1281 8431

# KATA PENGANTAR

Hukum ketenagakerjaan adalah salah satu cabang ilmu hukum yang paling dinamis dan relevan dalam kehidupan sehari-hari. Ia mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja, menciptakan keseimbangan yang adil dan harmonis di antara keduanya. Pemahaman yang mendalam tentang hukum ini tidak hanya penting bagi para ahli hukum, tetapi juga bagi setiap individu yang terlibat dalam dunia kerja, baik sebagai pekerja maupun pengusaha.

Buku **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan** ini hadir untuk memberikan pemahaman dasar yang komprehensif mengenai seluk-beluk hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Kami berupaya menyajikan materi secara ringkas, lugas, dan mudah dipahami, sehingga dapat diakses oleh berbagai kalangan. Buku ini tidak hanya memaparkan teori dan konsep, tetapi juga menyertakan contoh kasus dan analisis yang relevan dengan praktik di lapangan.

Kami berharap buku ini dapat menjadi panduan yang bermanfaat bagi mahasiswa hukum, praktisi hukum, manajer sumber daya manusia, serikat pekerja, pengusaha, dan masyarakat umum yang ingin memahami hak dan kewajiban dalam dunia kerja. Semoga buku ini dapat berkontribusi dalam menciptakan hubungan kerja yang lebih adil, produktif, dan sejahtera bagi semua pihak.

Kami menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan kami terima dengan lapang dada demi perbaikan di masa yang akan datang.

Terima kasih.


Penulis

# DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB 1 DEFINISI, RUANG LINGKUP DAN FUNGSI HUKUM KETENAGAKERJAAN .....</b>	<b>1</b>
Istilah dan Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	2
Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan .....	5
Fungsi Hukum Ketenagakerjaan .....	9
Daftar Pustaka .....	11
Profil Penulis.....	12
<b>BAB 2 SUMBER DAN ASAS HUKUM KETENAGAKERJAAN.....</b>	<b>13</b>
Sumber Hukum Ketenagakerjaan .....	14
Asas Pembangunan Ketenagakerjaan.....	17
Daftar Pustaka.....	20
Profil Penulis.....	21
<b>BAB 3 HUBUNGAN KERJA: KONSEP DAN UNSUR-UNSURNYA.....</b>	<b>22</b>
Konsep Dasar Hubungan Kerja .....	23
Unsur-unsur Hubungan Kerja.....	26
Daftar Pustaka.....	32
Profil Penulis.....	33
<b>BAB 4 PERJANJIAN KERJA DAN JENIS-JENISNYA.....</b>	<b>34</b>
Latar Belakang Perjanjian Kerja.....	35
Syarat Perjanjian Kerja .....	36
Jenis Perjanjian Kerja.....	40
Daftar Pustaka.....	47
Profil Penulis.....	48
<b>BAB 5 HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA DAN PENGUSAHA.....</b>	<b>49</b>
Hak dan Kewajiban Pekerja.....	51
Hak dan Kewajiban Pengusaha .....	54
<b>PASCA UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI</b>	

UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA.....	56
Daftar Pustaka.....	60
Profil Penulis.....	62
<b>BAB 6 UPAH DAN TUNJANGAN: PRINSIP DAN PERATURAN .....</b>	<b>63</b>
Pendahuluan .....	64
Teori Upah.....	64
Landasan Konseptual Upah dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.....	67
Klasifikasi dan Jenis-Jenis Upah.....	70
Sistem Upah di Indonesia.....	73
Tunjangan.....	73
Landasan Hukum dan Peraturan Terkait Upah di Indonesia....	77
Daftar Pustaka.....	79
Profil Penulis.....	83
<b>BAB 7 WAKTU KERJA, ISTIRAHAT, CUTI DAN HARI LIBUR.....</b>	<b>84</b>
Pendahuluan .....	85
Waktu Kerja.....	85
Waktu Istirahat.....	88
Hak untuk Cuti.....	90
Hak pada Hari Libur .....	92
Daftar Pustaka.....	93
Profil Penulis.....	94
<b>BAB 8 PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DAN ANAK.....</b>	<b>95</b>
Pendahuluan .....	96
Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak.....	97
Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan.....	107
Tantangan dan Permasalahan dalam Implementasi .....	117
Daftar Pustaka.....	119
Profil Penulis.....	123
<b>BAB 9 KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA.....</b>	<b>124</b>
Pendahuluan .....	125
Peristilahan dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	127
Sejarah Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	128
Pengaturan K3 Internasional.....	129
Pengaturan K3 Nasional.....	132

Daftar Pustaka.....	136
Profil Penulis.....	139
<b>BAB 10 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK).....</b>	<b>140</b>
Definisi Pemutusan Hubungan Kerja.....	141
Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia.....	143
Alasan dan Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	145
Prosedur dan Tahapan Pemutusan Hubungan Kerja.....	150
Hak-hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja.....	154
Rekomendasi.....	157
Daftar Pustaka.....	159
Profil Penulis.....	161
<b>BAB 11 HUKUM KETENAGAKERJAAN INTERNASIONAL.....</b>	<b>162</b>
Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan.....	163
Sejarah Hukum Perburuhan Internasional.....	165
Tujuan Hukum Ketenagakerjaan Internasional.....	168
Instrumen Global Hukum Ketenagakerjaan Internasional.....	173
Inisiatif Kebijakan ILO Belum Mencapai Hak-hak Tenaga Kerja Global.....	179
Arah Baru ILO Berdasarkan Teori Peraturan Ketenagakerjaan Transnasional.....	187
Dinamika dan Tantangan dalam Pengawasan Kepatuhan Terhadap Standar Inti Ketenagakerjaan dalam Hukum Perburuhan Internasional.....	191
Daftar Pustaka.....	202
Profil Penulis.....	205
<b>BAB 12 ISU KONTEMPORER: <i>OUTSOURCING</i>, <i>GIG ECONOMY</i> DAN FLEKSIBILITAS KERJA.....</b>	<b>206</b>
Pendahuluan.....	207
<i>Outsourcing</i> .....	208
Perjanjian dalam Sistem <i>Outsourcing</i> .....	210
<i>Gig Economy</i> .....	211
Fleksibilitas Kerja dan Implikasi Hukumnya.....	213
Daftar Pustaka.....	217
Profil Penulis.....	218



# **BAB 1**

## **DEFINISI, RUANG LINGKUP DAN FUNGSI HUKUM KETENAGAKERJAAN**

---

**Resma Bintani Gustaliza, S.H., M.H.**  
Universitas Bung Hatta



## **Istilah dan Pengertian Hukum Ketenagakerjaan**

Hukum ketenagakerjaan adalah cabang ilmu hukum yang mengkaji interaksi antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Tujuan utama dari hukum ini adalah memastikan perlindungan terhadap hak-hak para pekerja serta mewujudkan kondisi kerja yang kondusif dan manusiawi. Secara hukum, kedudukan pekerja dan pengusaha dianggap setara, meskipun secara sosial dan ekonomi keduanya memiliki perbedaan posisi. Karena hubungan kerja didasarkan pada kesepakatan antara kedua pihak, maka diperlukan aturan hukum khusus guna menjamin keadilan dan melindungi kepentingan pekerja (R. Joni Bambang, 2013).

Hukum ketenagakerjaan merupakan paduan dari kata hukum dan ketenagakerjaan. Dalam berbagai literatur, definisi hukum dikemukakan oleh para ahli, salah satunya Sudikno Mertokusumo yang menjelaskan bahwa hukum adalah kumpulan peraturan yang berlaku di masyarakat dan memiliki sifat mengikat, dengan tujuan mengatur ketertiban serta melindungi kepentingan manusia. Definisi ini menunjukkan bahwa hukum selalu terikat dengan budaya dan nilai sosial yang berkembang di masyarakat (Churniawan et al., n.d.).

Istilah ketenagakerjaan berasal dari "tenaga kerja" yang diberi imbuhan depan ke- serta akhiran -an di belakangnya. Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja memiliki definisi sebagai setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat secara umum. Sementara itu, Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa ketenagakerjaan mencakup segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah masa kerja.

Istilah "hukum ketenagakerjaan" dahulu dikenal dengan istilah "hukum perburuhan", yang merupakan terjemahan dari "arbeidsrecht" dalam bahasa Belanda. Pergantian istilah ini terjadi bersamaan dengan diberlakukannya Undang - Undang Ketenagakerjaan, yang menghapus penggunaan istilah perburuhan. Kata "buruh" sendiri secara bahasa berarti seseorang yang bekerja untuk orang lain, dan sering kali dikaitkan dengan pekerjaan yang

1. Membebaskan masyarakat Indonesia dari perbudakan dan perhambaan.
2. Menghapuskan praktik rodi atau kerja paksa.
3. Menghilangkan sanksi pidana (poenale sanksi) bagi buruh/pekerja Indonesia.
4. Mengurangi ketakutan buruh/pekerja Indonesia terhadap kehilangan pekerjaan.
5. Menciptakan keseimbangan posisi antara buruh/pekerja dan pengusaha.

Krida pertama hingga ketiga secara yuridis telah dihapuskan seiring dengan proklamasi kemerdekaan Indonesia pada 17 Agustus 1945. Namun, untuk mencapai krida keempat dan kelima, yaitu membebaskan pekerja/buruh dari rasa takut kehilangan pekerjaan dan menciptakan keseimbangan antara pekerja/buruh dan pengusaha, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, sebagai berikut: (R. Joni Bambang, 2013)

1. Pemberdayaan serikat pekerja/buruh, khususnya di tingkat unit atau perusahaan, dengan memberikan pemahaman mengenai regulasi perburuhan yang berlaku. Organisasi pekerja berperan penting merumuskan kesepakatan kerja bersama perusahaan.
2. Pemberdayaan pekerja dan pengusaha. Pekerja perlu diberdayakan agar memahami hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum, termasuk meningkatkan kesadaran pekerja/buruh sebagai alat untuk memperjuangkan hak dan kepentingan mereka. Oleh karena itu, satu-satunya cara untuk memperkuat posisi tawar pekerja adalah melalui penguatan organisasi pekerja/buruh.
3. Penegakan hukum. Penegakan hukum merupakan aspek yang sangat penting untuk memastikan bahwa manfaat dari aturan tersebut dapat tercapai. Tanpa penegakan hukum yang tegas, norma-norma tersebut tidak akan berarti, terutama dalam konteks perburuhan yang melibatkan dua subjek hukum dengan latar belakang sosial ekonomi yang tidak sama. Oleh karena itu, sering kali pihak pengusaha tidak konsisten dalam menerapkan ketentuan perburuhan, mengingat posisi pengusaha sebagai pemberi pekerjaan.

## Daftar Pustaka

- Abdul Khakim. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Churniawan, E., Dewi, D., Setiyo, K., Putri, U., Dewi, M., Dadi, A. F. P., Utami, S., Resma, R., Gustaliza, B., Mukti, A., Elfa, W., Anik, M., Muhammad, I., Zaelani, A., Fajar, M., Widodo, S., & Watunglawar, B. (n.d.). *TEORI HUKUM Konsep dan Aplikasi dalam Analisis Ilmiah*.
- Junaidi, & Tumuhury Harry, F. H. S. A. M. S. R. (2023). *DASAR HUKUM KETENAGAKERJAAN*.
- Khairani. (2023). *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*. Depok: Rajawali Pers
- Mawardi Khairi, Lelisari, Nurjanah, dkk. (2021). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Muhamad Azhar. (2015). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*.
- Nurchahyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1). <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>
- R. Joni Bambang. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia
- Rosita, K. (2023). Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi*, 11(1), 41.
- San, Sinambela, M., Sinambela, S. M., Ningsih, P. W., Aridho, A., Novi, J., Lumbantobing, Y., Simbolon, A., Silverius Sinaga, R., Nababan, R., & Ibrahim, M. (2024). Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum Dan Sosial*, 2(1), 25–43. <https://doi.org/10.51903/hakim.v2i1.1539>
- Thooriq, F. A. (n.d.). *PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA TERHADAP*.

## PROFIL PENULIS



### **Resma Bintani Gustaliza, S.H.,M.H**

Lahir di Padang, pada tanggal 28 Agustus. Sejak tahun 2014, mengabdikan sebagai Dosen pada Bagian Hukum Tata Negara di Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta, Padang, Sumatera Barat. Penulis menyelesaikan studi Ilmu Hukum pada Program Strata Satu (S1) di Fakultas Hukum Universitas Andalas dan lulus pada tahun 2010. Selanjutnya, penulis melanjutkan studi Strata 2 (S2) di Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta dan lulus pada tahun 2013. Penulis memiliki kepakaran di bidang Hukum Pemerintahan Daerah dan Hukum Tata Negara. Selain aktif mengajar, penulis menjabat sebagai Sekretaris pada Pusat Kajian Bung Hatta Anti Korupsi (BHAKTI) Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta dan Ketua Laboratorium Hukum Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta. Selain itu, penulis juga aktif dalam kegiatan membimbing mahasiswa dalam Lomba Debat Mahasiswa baik lokal maupun nasional.

Dalam mendukung karier penulis sebagai dosen, penulis juga terlibat dalam beberapa riset yang didanai oleh internal perguruan tinggi dalam bidang kepakaran penulis. Penulis juga aktif dalam menulis buku diantaranya Hukum Tata Negara, Ilmu Negara, Hukum dan Hak Asasi Manusia, Hukum Pemerintahan Daerah, Teori Hukum: Konsep dan Aplikasi dalam Analisis Ilmiah, dan Pengantar Hukum Indonesia: Teori, Praktik dan Transformasi yang diterbitkan oleh Sada Kurnia Pustaka pada tahun 2023, 2024 dan 2025. Semoga kontribusi penulis, dalam *book chapter* ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan bagi pembaca yang budiman.

Email Penulis: [resma.bintani@bunghatta.ac.id](mailto:resma.bintani@bunghatta.ac.id)



# **BAB 2**

# **SUMBER DAN ASAS HUKUM**

# **KETENAGAKERJAAN**

---

**Antho Fathanudien, S.H., M.H., CPM.**  
Universitas Kuningan



## Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Keberadaan hukum mencakup segala hal yang berpotensi menciptakan aturan-aturan yang bersifat mengikat, di mana pelanggarannya akan menimbulkan sanksi tegas dan serius (Sudikno Mertokusumo, 1999). Dalam konteks ketenagakerjaan, sumber hukum merujuk pada dasar hukum yang mengatur berbagai persoalan terkait hubungan kerja di Indonesia. Sumber ini berperan penting dalam menjamin kejelasan dan keadilan bagi semua pihak dalam sistem ketenagakerjaan.

Secara umum, sumber hukum adalah segala sesuatu yang menjadi asal-muasal munculnya hukum (A. Ridwan Halim, 1990). Kategori sumber hukum terdiri atas dua jenis utama: sumber hukum formil dan materiil. Sumber hukum formil merujuk pada bentuk-bentuk hukum yang telah diakui dan berlaku secara resmi, sedangkan sumber hukum materiil mengacu pada hal-hal yang mempengaruhi isi dari suatu aturan hukum, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun sumber hukum ketenagakerjaan meliputi:

### 1. Undang-Undang

Regulasi di Indonesia mencakup sejumlah ketentuan yang mengatur aspek ketenagakerjaan. Ini berkembang karena munculnya aturan baru yang diharapkan mampu menjawab kebutuhan berbagai pihak dalam dunia kerja. Beberapa Undang-Undang tersebut antara lain:

- a. UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- b. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- d. UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- e. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (yang kemudian digantikan oleh UU No. 6 Tahun 2023 setelah proses judicial review dan pengesahan Perppu No. 2 Tahun 2022)

### 2. Peraturan Lain di Bawah Undang-Undang

Termasuk di dalamnya peraturan pemerintah, keputusan presiden, dan ketentuan lain dari lembaga terkait (Zainal Asikin, 1993):

- a. Peraturan Pemerintah, dikeluarkan Presiden sebagai implementasi lanjutan dari undang-undang (Pasal 5 ayat 2 UUD 1945).

Namun demikian, hal tersebut tidak berarti bahwa hukum ketenagakerjaan hanya berpihak kepada pekerja. Dalam praktiknya, hukum ini juga bertujuan menjaga keseimbangan antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja yang harmonis dan stabil adalah prasyarat bagi terciptanya ketenangan kerja dan keberlanjutan usaha, sekaligus peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Prinsip-prinsip atau asas dalam hukum ketenagakerjaan sejatinya sejalan dengan prinsip pembangunan nasional, seperti asas demokrasi, keadilan, dan pemerataan. Hal ini mengingat bahwa pembangunan ketenagakerjaan menyentuh berbagai aspek dan melibatkan banyak pemangku kepentingan, yakni pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Karena itu, proses pembangunannya harus dilakukan secara terintegrasi dan kolaboratif, sebagaimana ditegaskan oleh Abdul Khakim bahwa koordinasi fungsional antara pusat dan daerah merupakan dasar penting dalam pembangunan ketenagakerjaan.

Secara karakteristik, hukum ketenagakerjaan bersifat campuran: ia memiliki sifat privat (perdata), namun dalam pelaksanaan hubungan kerja, negara juga perlu melakukan intervensi dalam bentuk pengawasan dan perlindungan. Maka, hukum ini juga mencakup aspek publik, baik dari sisi administrasi negara maupun hukum pidana.

Abdul Rachmad Budiono menambahkan bahwa ketentuan ketenagakerjaan terbagi dalam dua jenis: aturan yang bersifat wajib (*imperatif/dwingenrecht*) yang harus dipatuhi secara mutlak, dan aturan yang bersifat opsional yang dapat disesuaikan sesuai kebutuhan para pihak.

## Daftar Pustaka

- A. Ridwan Halim. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Cet. II, Penerbit Ghalia Indonesia, 1990.
- Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Abdul Rachmad Budiono. *Hukum Perburuhan Indonesia di Indonesia*. Jakarta: Cet.I, PT. Raja Grafindo Persada, 1995.
- Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Darwan Prints. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Cet II, PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Cet. II, Penerbit Rineka Cipta, 1995.
- Sudikno Mertokusumo. *Mengenal Hukum Sebagai Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 1999.
- Yunus Shamad. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Sumberdaya Manusia, 1995.
- Zainal Asikin. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993.
- Zainal Asikin (ed). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Rajagafindo Persada, 1993.

## PROFIL PENULIS




### **Anthon Fathanudien, S.H., M.H., CPM.**

Penulis lahir di Cirebon 29 Agustus 1979, S1 Fakultas Hukum Jurusan Ilmu Hukum Universitas Swadaya Gunung Jati (UGJ) Cirebon lulus tahun 2003 dan S2 dari Magister Ilmu Hukum dengan Konsentrasi Hukum Bisnis dan Otonomi Daerah di Universitas Swadaya Gunung Jati (UGJ) Cirebon lulus tahun 2008. Penulis sekarang sedang melanjutkan studi S3 pada Pascasarjana Program Doktor Ilmu Hukum (PDIH) bidang Ilmu Hukum di Universitas Pasundan Bandung. Saat ini penulis beraktifitas sehari-hari mengajar di Fakultas Hukum Universitas Kuningan dengan mengampu matakuliah Hak Kekayaan Intelektual, Hukum Perlindungan Konsumen, Hukum Ketenagakerjaan, Sosiologi, Sosiologi Hukum, Hukum Bisnis, Praktik Kemahiran Peradilan Pidana, Perbandingan Hukum. Selain mengajar penulis aktif sebagai Advokat dan konsultan hukum serta menjadi Mediator nonHakim.

Karya penelitian penulis yaitu “Kebijakan Pemerintah Daerah dalam Perlindungan Hukum Hak Kekayaan Intelektual di Kabupaten Kuningan” yang dibiayai oleh Kemenristekdikti melalui skema penelitian dosen pemula (PDP) dan penulis juga menulis buku yang berjudul “Budaya Hukum Pelaku Usaha Kerajinan Batik Dalam Rangka Pendaftaran Hak Cipta Motif Batik Cirebon Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 (Studi Kasus Di Kecamatan Plered Kabupaten Cirebon)” (2017), Buku “Teori Hukum Perdata” (2022), Buku “Pengantar Filsafat Ilmu Dalam Perspektif Kekayaan Intelektual” (2023), Buku “Pengantar Ilmu Hukum” (2023), dan buku “Praktik Kemahiran Peradilan Pidana” (2024).

Email: [anthonfathanudien79@gmail.com](mailto:anthonfathanudien79@gmail.com)



# **BAB 3**

## **HUBUNGAN KERJA: KONSEP DAN UNSUR- UNSURNYA**

---

**Nadhira Wahyu Adityarani, S.H., M.H.**  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur



Di tengah perubahan dunia kerja yang semakin dinamis, pemahaman mengenai hubungan kerja menjadi semakin penting. Banyak pekerja tidak menyadari status hukum mereka dalam suatu pekerjaan, sementara pengusaha pun sering kali tidak memahami batas antara hubungan kerja dengan hubungan kemitraan. Kondisi ini membuka ruang ketidakadilan dan konflik ketenagakerjaan

Dalam dinamika kehidupan bermasyarakat dan bernegara, hubungan kerja berperan sangat krusial pada pertumbuhan kehidupan sosial masyarakat serta ekonomi yang berkeadilan. Hubungan kerja bukan sekadar interaksi antara pemberi kerja dan pekerja, melainkan merupakan institusi sosial yang mengandung nilai, norma, dan hukum yang mengatur hak dan kewajiban para pihak. Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja bahkan menjadi dasar dari terbentuknya ikatan hukum yang berlandaskan pada prinsip keadilan, kesetaraan, dan perlindungan.

Hubungan kerja terbentuk sebagai konsekuensi dari struktur sosial dan kebutuhan ekonomi dalam masyarakat. Di Indonesia, hubungan kerja menjadi sarana utama penghidupan bagi jutaan pekerja, namun di sisi lain, juga menjadi arena ketimpangan yang rentan terhadap eksploitasi jika tidak diatur secara jelas dan adil

Hubungan kerja merupakan fondasi utama dalam struktur ketenagakerjaan yang tertata secara hukum. Dalam konteks negara hukum, relasi antara pekerja dan pemberi kerja tidak semata-mata hubungan ekonomi, melainkan merupakan hubungan hukum yang memiliki akibat yuridis. berdasarkan hal tersebut, setiap aspek hubungan kerja harus memenuhi ketentuan hukum yang berlaku, terutama berkaitan dengan unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Faktor tersebut menjadi syarat sah terjadinya hubungan kerja dan menjadi titik tolak penentuan hak serta kewajiban masing-masing pihak maka memiliki pemahaman yang benar adalah hal krusial yang diperhatikan sehingga terhindar dari praktik yang menyalahi aturan.

### **Konsep Dasar Hubungan Kerja**

Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Dengan

- perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama. (*Pasal 3 PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah*).
- c. Kewajiban membayar upah lembur apabila pekerja dipekerjakan melebihi waktu kerja yang telah ditentukan. (*Pasal 85 ayat (3) UU Ketenagakerjaan*).
  - d. Kewajiban membayar upah lembur pada hari libur resmi jika pekerja dipekerjakan pada hari tersebut. (*Pasal 85 ayat (3) UU Ketenagakerjaan*).
  - e. Larangan membayar upah di bawah upah minimum yang telah ditetapkan. (*Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan*).
  - f. Upah tidak dibayarkan apabila pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya. (*Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan*).
  - g. Struktur upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, dengan ketentuan bahwa upah pokok minimal sebesar 75% dari total upah pokok dan tunjangan tetap. (*Pasal 94 UU Ketenagakerjaan*).
  - h. Pengenaan denda kepada pekerja dapat dilakukan apabila terjadi pelanggaran akibat kesengajaan atau kelalaian pekerja. (*Pasal 95 ayat (1) UU Ketenagakerjaan*).
  - i. Denda bagi pengusaha diberlakukan apabila terjadi keterlambatan pembayaran upah akibat kesengajaan atau kelalaiannya, dengan besaran persentase tertentu dari upah pekerja. (*Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan*).
  - j. Prioritas pembayaran upah berlaku jika perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi, di mana upah dan hak normatif pekerja menjadi utang yang harus didahulukan pembayarannya. (*Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan*).
  - k. Kedaluwarsa tuntutan pembayaran upah serta hak-hak lain yang timbul dari hubungan kerja terjadi setelah melewati jangka waktu dua tahun sejak hak tersebut muncul. (*Pasal 96 UU Ketenagakerjaan*).

### 3. Perintah

Dalam suatu hubungan kerja, harus terkandung unsur perintah, yang bermakna bahwa satu pihak memiliki hak untuk memberikan instruksi, sementara pihak lainnya berkewajiban untuk

melaksanakannya. Dalam konteks ini, pengusaha berwenang memberikan perintah kepada pekerja, dan pekerja memiliki kewajiban untuk mematuhi serta melaksanakan perintah tersebut.

Dalam suatu perjanjian kerja, unsur perintah memegang peran yang sangat penting, karena tanpa adanya unsur tersebut, suatu hubungan tidak dapat dikategorikan sebagai perjanjian kerja. Keberadaan unsur perintah menjadikan kedudukan kedua belah pihak tidak setara, di mana satu pihak berada pada posisi lebih tinggi sebagai pemberi perintah, sedangkan pihak lainnya berada pada posisi lebih rendah sebagai penerima perintah. Perbedaan kedudukan ini dikenal sebagai hubungan subordinasi, dan ada pula yang menyebutnya sebagai hubungan kedinasan (Abdul Hakim, 2014).

## Daftar Pustaka

- Abdul Hakim, 2014, Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia, cetakan ke-4 edisi revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta
- Astri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Penerbit Sinar Grafia, Jakarta
- Halili Toha & Hari Pramono, Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh, Bina Aksara: Jakarta, 1987
- Hartono Judiantoro, 1992, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta
- Husni, Lalu, 2008. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Husni, Lalu. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Industrial, Pradnya Paramita: Bandung, 2001
- Ismono, J. (2018). Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan Labor Relation on Perspectives of Human Rights, Economics and Development. *Halu Oleo Law Review (HOLREV)*, 2(1), 354–370. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/holrev/>
- Karel Hein Tampone, Carlo A. Gerungan, & Presly Prayogo. (2024). HUBUNGAN KERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NO 6 TAHUN 2023. *Lex Crimen: Jurnal Fakultas Hukum UNSRAT*, 12(5).
- Nanda Maziza, C., & Kurnia Hartantien, S. (2022). BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERIKAT DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. *Jurnal Judiciary*, 11(1).

## PROFIL PENULIS



### **Nadhira Wahyu Adityarani, S.H., M.H.**

Lahir di Mataram, tahun 1991. Riwayat Pendidikan tahun 2009: S1 Hukum Fakultas Hukum UII Yogyakarta, tahun 2013: S2 Magister Hukum Fakultas Hukum UII Yogyakarta. Pengalaman Kerja, pernah bekerja sebagai Dosen Tetap Universitas Bumigora Mataram, Dosen LB Universitas Muhammadiyah Mataram, Konsultan Hukum dan Pengacara di Kantor Hukum “Alhabsyi & Partners Law Firm” dan sekarang bekerja sebagai Dosen PNS di Fakultas Hukum UPN “Veteran” Jawa Timur. Pendidikan Non formal, pernah mengikuti Pelatihan Hukum Pendaftaran HKI, Pendidikan Khusus Profesi Advokat, Pelatihan Hukum Pendaftaran dan Pengurusan Hak-hak atas Tanah, Pelatihan Hukum *Sharia Contract Drafting* dan Pelatihan Hukum Legal Opinion Perdata. Serta pernah menjadi penulis dalam Bookchapter “Hukum Tentang Perkawinan Islam”, “Filsafat Hukum dalam Islam” dan beberapa bookchapter lain di Penerbit Sada Kurnia Pustaka, serta Bookchapter “Pengantar Ilmu Hukum” Penerbit Duta Sains Indonesia.

Email Penulis: [nadhira.wahyu.fh@upnjatim.ac.id](mailto:nadhira.wahyu.fh@upnjatim.ac.id)



# **BAB 4**

# **PERJANJIAN KERJA DAN**

# **JENIS-JENISNYA**

---

**Peggy Dian Septi Nur Angraini, S.H., M.H.**  
Universitas Sragen



## Latar Belakang Perjanjian Kerja

Perjanjian merupakan persetujuan mufakat diantara para pihak untuk melakukan suatu hal. Istilah perjanjian dalam bahasa dari Belanda disebut *overeenkomst* kemudian perjanjian dalam bahasa dari Inggris disebut *agreement* sebagai kesepakatan para pihak atas hubungan hukum yang menimbulkan akibat hukum. Menurut Van Dunne dengan Yahya Harahap memberikan definisi perjanjian adalah hubungan hukum atas bentuk hukum kekayaan diantara para pihak dengan memberikan hak dan kewajiban atas prestasi perjanjian (Noval, 2017a).

Perjanjian dalam ketentuan KUHPerduta diketahui kehadiran perikatan atas persetujuan maupun peraturan perundang-undangan pada ketentuan Pasal 1233 KUHPerduta dan persetujuan ketentuan Pasal 1313 KUHPerduta, perbuatan yang mana para pihak terdiri seseorang atau lebih melakukan pengikatan diri dengan pihak lainnya untuk meakukan suatu hal.

Bagian dari perjanjian salah satunya bentuk perjanjian kerja yang terdiri atas kesepakatan pekerja dengan perusahaan menimbulkan bentuk hubungan kerja (Bambang, 2013a). Perjanjian kerja sebagai dasar dari hubungan kerja sebagaimana tertuang peraturan Bab 7 Buku III KUHPerduta dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER/02/MEN/1993 perihal Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sudah tidak diberlakukan kembali atas ketentuan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan (Shalihah, 2016).

Definisi perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan adalah perjanjian diantara pekerja dan pengusaha atas ketentuan kerja kemudian terdapat kewenangan dan tanggung jawab yang ditimbulkan dari para berbagai pihak. Tanggung jawab pekerja mengadakan pekerjaan dan kewenangan pengusaha adalah mendapat pekerjaan. Kemudian kewenangan pekerja adalah mendapat pembayaran berupa uang serta kewajiban pengusaha adalah melaksanakan pembayaran uang. Kemudian perjanjian dari suatu kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1601 KUHPerduta bentuk perikatan antara pihak satu melakukan pengikatan diri dalam pekerjaan terhadap pihak yang lain untuk

- b. Buruh berhentinya keterikatan kerja oleh sebab terbukti unsur kekeliruan;
- c. Pernyataan pekerja yang wafat dan;
- d. Putusan pengadilan pegawai pekerja bertindak melaksanakan perbuatan pidana yang menyebabkan perjanjian suatu aktivitas kerja sudah tidak bisa dilakukan lanjutan;
- e. Pengusaha yang meninggal tidak menyebabkan selesainya perjanjian kerja atau karena peralihan hak atas penjualan, waris, dan hibah;
- f. Untuk peralihan maka hak pekerja buruh menjadi pertanggung jawaban pada pengusaha berstatus kebaruan terkecuali apabila dirancang lainnya perikatan kerja sehingga bukan menimbulkannya hilang suatu hak dari pekerja. Kemudian apabila pengusaha terdiri perorangan yang dinyatakan sudah wafat maka keturunan waris dapat melakukan penyelesaian perikatan kerja atas dasar kesepakatan pekerja (Asyhadie, 2007).

Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atas Pasal 57 Ayat 2 dan Pasal 59 Ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan ketentuan Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004 perihal Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (Noval, 2017d):

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat dengan lisan bukan merujuk Pasal 57 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berdasarkan Pasal 57 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan;
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukan merujuk pemenuhan Pasal 59 Ayat 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berdasarkan Pasal 59 Ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan;
- c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukan dilakukan pembuatan memakai berbahasa Indonesia disertai huruf latinnya berdasarkan Pasal 15 Ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004 perihal Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

- d. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukan merujuk pemenuhan Pasal 4 Ayat 2 dan Pasal 5 Ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004 berdasarkan Pasal 15 Ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004 perihal Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- e. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilakukan pada pekerjaan berkaitan kegiatan baru yang bertentangan Pasal 8 Ayat 2 dan Ayat 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004 berdasarkan Pasal 15 Ayat 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004 perihal Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- f. Kebaharuan dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan tidak melalui batasan selama 30 (tiga puluh) hari sesudah waktu perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan tidak tercantum lain dalam perjanjian sesuai pada ketentuan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004 berdasarkan Pasal 15 Ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004 perihal Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

## Daftar Pustaka

- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Bambang, J. (2013a). *Hukum Ketenagakerjaan*. CV Pustaka Setia.
- Bambang, J. (2013b). *Hukum Ketenagakerjaan*. Pustaka Setia.
- Budiono, A. R. (2009a). *Hukum Perburuhan*. PT Indeks.
- Budiono, A. R. (2009b). *Hukum Perburuhan*. PT Indeks.
- Budiono, A. R. (2009c). *Hukum Perburuhan*. PT Indeks.
- Kusbianto, & Silalahi, D. H. (2020). *Hukum Perburuhan*. Enam Media.
- Noval, S. M. R. (2017a). *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. PT Refika Aditama.
- Noval, S. M. R. (2017b). *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. PT Refika Aditama.
- Noval, S. M. R. (2017c). *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. PT Refika Aditama.
- Noval, S. M. R. (2017d). *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. PT Refika Aditama.
- Rusli, H. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Ghalia Indonesia.
- Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Ghalia Indonesia.
- Shalihah, F. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia. *Jurnal Selat*, 4(1), 75. <http://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat>
- Trijono, R. (2020a). *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*. Papas Sinar Sinanti.
- Trijono, R. (2020b). *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*. Papas Sinar Sinanti.
- Trijono, R. (2020c). *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*. Papas Sinar Sinanti.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.

## PROFIL PENULIS



### **Peggy Dian Septi Nur Angraini, S.H., M.H.**

Lahir di Kabupaten Sragen pada tanggal 5 September 1997. Pendidikan SD - SMA diselesaikan di Kabupaten Sragen dan Kota Tegal. Studi S1 Ilmu Hukum diselesaikan tahun 2018 dengan beasiswa Peningkatan Prestasi Akademik (PPA) Kopertis Wilayah VI dan studi S2 Ilmu Hukum diselesaikan tahun 2022 dengan beasiswa Pascasarjana Tunas Unggul (BPTU) di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Saat ini penulis melanjutkan studi S3 Ilmu Hukum di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penulis memiliki kepakaran pada bidang Hukum dengan berkarir sebagai Dosen Hukum di Universitas Sragen, Advokat, Reviewer Jurnal dan organisasi. Keaktifan menulis dituangkan dalam berbagai bentuk buku, artikel jurnal dan opini publik di media massa secara online. Sebagai wujud kontribusi berdampak terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan masyarakat tahun 2025 maka penulis melakukan penelitian dengan program pendanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan teknologi (Kemendikisaintek).

Email Penulis: [peggydian10@gmail.com](mailto:peggydian10@gmail.com)



# **BAB 5**

## **HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA DAN PENGUSAHA**

---

**Dinda Bhawika Wimala Pastika, S.H., M.H.**  
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur



perintah yang sah dari pengusaha, dan menaati peraturan perusahaan. Demikian pula, pengusaha memiliki hak untuk mengelola dan mengatur perusahaannya demi mencapai tujuan bisnis yang sah. Namun, dalam praktiknya, pengusaha juga berkewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan manusiawi, serta mematuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku (Chamdani & Indradjaja, 2024).

Hak dan kewajiban muncul sebagai konsekuensi dari perjanjian kerja yang disepakati bersama. Kesepakatan tersebut menimbulkan hubungan kerja yang mengikat secara hukum, sehingga kedua belah pihak wajib melaksanakan hak dan kewajiban secara proporsional sesuai dengan isi perjanjian. Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cetakan Ke-5 Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti, 2020). Prinsip keseimbangan memiliki peran yang sangat krusial dalam penyusunan perjanjian kerja, karena pada tahap inilah fondasi pelaksanaan kewajiban para pihak dibentuk (Asyhadie & Kusuma, 2019). Suatu perjanjian idealnya disusun secara seimbang dan tidak mengandung klausula yang secara tidak proporsional memberatkan salah satu pihak, karena hal tersebut dapat menimbulkan ketidakadilan atau bahkan menjadikan perjanjian tersebut bersifat eksploitatif. Ketidakseimbangan ini umumnya terjadi apabila perjanjian tersebut hanya atau dominan memuat hak-hak dari satu pihak yang lazimnya merupakan pihak penyusun perjanjian baku tanpa mencantumkan kewajiban-kewajibannya secara setara. Sebaliknya, ketimpangan juga dapat timbul apabila perjanjian hanya menitikberatkan pada kewajiban pihak lainnya tanpa memperjelas hak-hak yang seharusnya diterima oleh pihak tersebut (Noviana et al., 2022).

### **Hak dan Kewajiban Pekerja**

UU Ketenagakerjaan menyebutkan pada pasal 1 ayat (3) bahwasannya pekerja ialah tenaga kerja yang dalam ikatan hubungan kerja. Hubungan ini lahir dari kesepakatan bersama antara pekerja dan pengusaha, yang mengikat secara hukum serta memberikan konsekuensi berupa hak dan kewajiban (Is & Sobandi, 2020). UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja, yakni :

Peran Serikat Pekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pasal 104-106: Kebebasan berserikat dijamin</li> <li>- Pasal 108-109 : Peran dalam perundingan sangat kuat dalam PKB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebebasan berserikat tetap dijamin</li> <li>- Peran dalam perundingan diperkuat secara administratif meski dihadapkan dengan sistem kerja fleksibel</li> </ul>
-----------------------	--	---

*Sumber : Undang - Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang - Undang 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*

Secara keseluruhan, perubahan pengaturan hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha dari UU No. 13 Tahun 2003 ke UU No. 6 Tahun 2023 mencerminkan adanya pergeseran paradigma regulasi ketenagakerjaan dari pendekatan yang bersifat protektif menuju pendekatan yang lebih fleksibel dan adaptif terhadap dinamika ekonomi global. Melalui reformulasi norma mengenai hubungan kerja, sistem pengupahan, pemutusan hubungan kerja, penggunaan tenaga kerja asing, serta penguatan perlindungan sosial melalui Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), pemerintah berupaya menyeimbangkan kebutuhan dunia usaha dan perlindungan tenaga kerja (Ramadhan et al., 2021). Meskipun perubahan ini dinilai mampu meningkatkan efisiensi dan daya saing pasar tenaga kerja, tetap diperlukan pengawasan ketat dan evaluasi berkelanjutan agar implementasinya tidak mengurangi hak-hak fundamental pekerja sebagaimana dijamin dalam prinsip keadilan sosial dan ketenagakerjaan yang bermartabat.

Dengan demikian, baik hak maupun kewajiban bagi para pihak harus seimbang dan sama-sama dipahami sebelum mengikatkan diri dalam hubungan kerja. Hal ini guna meminimalisir perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran bagi dari peraturan maupun dari kesepakatan itu sendiri (Anatami, 2016).

## Daftar Pustaka

- Anatami, D. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish.
- Arif, M. R. (2025). Perlindungan Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Menurut UU No 13 Tahun 2003. *Sakura Caw Jurnal*, 3(2), 265–273.
- Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori dan Praktik di Indonesia*. Prenada Media.
- Chamdani, & Indradjaja, N. (2024). *Hukum Ketenagakerjaan: Perlindungan hukum upah pekerja/buruh atas upah minimum paska keluarnya undang-undang cipta kerja dalam perspektif pidana ketenagakerjaan*. Widina Media Utama.
- Farida, I., & Arianto, S. (2025). *Hukum Ketenagakerjaan*. Sinar Grafika.
- Is, M. S., & Sobandi. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Penerbit Kencana.
- Jibrán, M. N., Nuridin, & Rizkianto, K. (2024). Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)*, 2(1), 87–102.
- Khakim, A. (2020). *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia, cetakan ke-5 edisi revisi*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Muhamad, N. (2025). *Awal 2025 Mayoritas Pekerja di Indonesia Bekerja Sebagai Buruh*. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/681c1f97a5ec6/awal-2025-mayoritas-pekerja-di-indonesia-bekerja-sebagai-buruh#:~:text=Beberapa metode pembayaran masih dalam proses aktivasi.&text=Laporan Badan Pusat Statistik>
- Noviana, E., Suriaatmadja, T. T., & Sundary, R. I. (2022). Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak. *Wawasan Yuridika*, 6(1), 84–100. <https://doi.org/10.25072/jwy.v6i1.533>
- Ramadhan, M. R., Kamal, M., & Mamonto, M. A. W. W. (2021). Omnibus

Law in Indonesia : Legal Protection of Workers in Employment Contracts. *Golden Ratio of Law And Social Policy Review*, 01(1), 7–17.

Tampone, K. H., Gerungan, C. A., & Prayogo, P. (2024). Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenaga Kerjaan Berdasarkan Undang- Undang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023. *Jurnal Fakultas Hukum, UNSRAT*, 12(5).


## PROFIL PENULIS



### **Dinda Bhawika Wimala Pastika, S.H., M.H.**

Penulis lahir di Surabaya pada tanggal 24 Agustus 1999. Ia memulai karier profesionalnya sebagai dosen berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di usia yang tergolong muda, sekaligus menjadikannya sebagai pengalaman kerja pertama dalam hidupnya. Minat penulis terhadap ilmu hukum telah muncul sejak tahun 2017, yang kemudian membawanya menempuh pendidikan Strata 1 (S1) di Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Setelah menyelesaikan studi S1, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Magister Hukum (S2) di Universitas Airlangga dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2023. Penulis memiliki kompetensi dalam bidang Hukum Bisnis, Hukum Ketenagakerjaan, serta Hukum Perlindungan Konsumen. Sejak tahun 2024, penulis aktif menjalankan peran sebagai dosen PNS di Fakultas Hukum UPN “Veteran” Jawa Timur. Di samping menjalankan tugas tridharma perguruan tinggi, penulis juga berkontribusi sebagai anggota Tim Penjaminan Mutu Fakultas Hukum, Tim Legal Drafting UPN “Veteran” Jawa Timur, dan turut serta dalam berbagai kepanitiaan di lingkungan fakultas maupun universitas. Melalui karya ini, penulis berharap dapat memberikan sumbangsih yang berarti dalam pengembangan ilmu hukum serta kemajuan bangsa dan negara.

Email : [dinda.bhawika.fh@upnjatim.ac.id](mailto:dinda.bhawika.fh@upnjatim.ac.id)



# **BAB 6**

## **UPAH DAN**

### **TUNJANGAN: PRINSIP**

#### **DAN PERATURAN**

---

**Muhamad Abas, S.H., M.H.**  
Universitas Buana Perjuangan Karawang



## Pendahuluan

Sistem pengupahan dan pemberian tunjangan kepada pekerja merupakan elemen fundamental dalam hubungan industrial yang mencerminkan penghargaan terhadap kontribusi tenaga kerja sekaligus perwujudan prinsip keadilan sosial. Pengaturan yang tepat terhadap komponen remunerasi ini tidak semata-mata berfungsi sebagai imbalan atas prestasi kerja, melainkan juga sebagai instrumen perlindungan harkat dan martabat kemanusiaan serta jaminan kesejahteraan bagi para pekerja dan keluarganya.

Realitas ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan kompleksitas permasalahan dalam implementasi sistem pengupahan yang berkeadilan. Meskipun landasan hukum telah ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berbagai regulasi turunannya (Tim Visti Yustisia, 2016), termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 yang merevisi ketentuan pengupahan sebelumnya, kesenjangan antara norma hukum dan implementasi lapangan masih menjadi tantangan signifikan.

Perubahan paradigma pengupahan melalui modifikasi rumus perhitungan upah minimum, penguatan mekanisme penetapan dan penegakan standar upah, serta revitalisasi peran dewan pengupahan daerah merupakan upaya reformatif yang memerlukan evaluasi mendalam. Dalam konteks negara yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila, sistem pengupahan harus mampu mengintegrasikan aspek ekonomi dengan prinsip kemanusiaan yang berkeadilan dan berperadaban (Aprilsesa et al., 2023).

## Teori Upah

### 1. Teori Upah dalam Perspektif Ekonomi Tenaga Kerja

#### a. Teori Upah Subsistensi (*Subsistence Theory of Wages*)

Teori yang dikembangkan oleh Adam Smith dan David Ricardo ini menyatakan bahwa upah akan cenderung berada pada tingkat minimum yang diperlukan untuk mempertahankan hidup pekerja dan keluarganya. Menurut teori ini, jika upah naik di atas tingkat subsistensi, populasi pekerja akan meningkat sehingga menekan upah kembali ke tingkat minimum. Sebaliknya, jika upah turun di bawah tingkat subsistensi,

(diberikan setelah pencapaian), insentif dapat bersifat prospektif (diberikan untuk mendorong pencapaian di masa depan) atau bersamaan (diberikan bersamaan dengan prestasi) (Indriyani, 2014).

Insentif penjualan adalah bentuk sistem insentif yang paling umum, di mana kompensasi terkait langsung dengan volume atau nilai penjualan yang dihasilkan. Struktur insentif penjualan dapat berupa tingkat komisi tetap, komisi progresif dengan tingkat yang meningkat seiring dengan pencapaian, atau kombinasi gaji pokok dan komisi variabel. Desain yang tepat membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang siklus penjualan, perilaku pelanggan, dan dinamika persaingan di industri.

Insentif kualitas dirancang untuk mendorong peningkatan aspek kualitas produk atau jasa. Insentif inovasi menjadi semakin penting dalam ekonomi berbasis pengetahuan, di mana kemampuan organisasi untuk berinovasi merupakan keunggulan kompetitif utama. Insentif berbasis tim dirancang untuk mendorong kolaborasi dan kerja tim, menangkalkan potensi efek negatif dari insentif individu yang terlalu dominan. Insentif tim dapat berupa kumpulan bonus bersama yang didistribusikan berdasarkan kinerja tim, atau insentif kelompok yang diberikan ketika seluruh tim mencapai target kolektif. Desain insentif tim membutuhkan pertimbangan yang cermat terhadap komposisi tim, saling ketergantungan antar anggota tim, dan mekanisme untuk mengatasi masalah free-rider.

### **Landasan Hukum dan Peraturan Terkait Upah di Indonesia**

1. Konstitusi dan Perlindungan Upah 1945. UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan mata pencaharian yang sesuai dengan kemanusiaan.
2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat 30, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang imbalan dari majikan atau majikan kepada pekerja/buruh yang ditentukan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, perjanjian, atau peraturan perundang-

- undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Tim Yudisial Visti, 2016).
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pasal 88 ayat (2) mengatur pemerintah pusat untuk menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas mata pencaharian yang layak bagi umat manusia. Kebijakan tersebut termasuk menetapkan upah minimum setiap tahun untuk pekerja.
  4. Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Upah. Dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Upah. Pasal 1 ayat (1): "Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan, dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pemberi Kerja atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan Perjanjian Kerja, perjanjian, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan".
  5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) terkait. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 tentang Tata Cara Pelaksanaan Program Asuransi Kecelakaan Kerja, Asuransi Meninggal Dunia, dan Hari Tua (Permenaker 1/2025).

## Daftar Pustaka

- A. Muhaimin Iskandar. (2021). *Negara Dan Politik Kesejahteraan: Reorientasi Arah Baru Pembangunan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Agustin, R. A. (2015). *Analisis Sistem Pengelolaan Upah dan Tunjangan pada Karyawan PT. Guwatirta Sejahtera Karanganyar*. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/46287>
- Amin, S. (2019). Keadilan Dalam Perspektif Filsafat Hukum Terhadap Masyarakat. *El-Afkar: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Tafsir Hadis*, 8(1), 1–10.
- Aprilsesa, T. D., Tahir, M., Aminah, S., & Marnita, M. (2023). Tinjauan Hukum Pemberian Upah Pada Buruh Dibawah Upah Minimum Provinsi. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 5(1), 585–592.
- AZZAHRA, M. (n.d.). *PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM ATAS GUGATAN PERSELISIHAN HAK PEKERJA ALIH DAYA KEPADA PERUSAHAAN PRINCIPAL DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL*. Retrieved November 18, 2024, from [https://repository.unsri.ac.id/139320/3/RAMA\\_74201\\_020112\\_82025231\\_0028077301\\_0030056401\\_01\\_front\\_ref.pdf](https://repository.unsri.ac.id/139320/3/RAMA_74201_020112_82025231_0028077301_0030056401_01_front_ref.pdf)
- Bachrun, S. (2019). *Penggajian Terintegrasi*. Gramedia Pustaka Utama. [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=ryuUDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=BUKU+UPAH+DAN+TUNJANGAN&ots=bMeroHjMnq&sig=MGXSdr3IS2rr\\_rImmzxEbED9FgE](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=ryuUDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=BUKU+UPAH+DAN+TUNJANGAN&ots=bMeroHjMnq&sig=MGXSdr3IS2rr_rImmzxEbED9FgE)
- Batubara, K., Buchari, B., & Pujanggoro, S. (2015). Pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt. Xyz. *Jurnal Teknik Industri USU*, 3(5), 219530.
- Belleil, M. R. (2015). *Pengaruh Upah dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN. III (Persero) Kawasan Industri Sei Mangkei*. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/656>
- Cahyadi, M., & Yuliarti, E. (2023). *PENGUNGKAPAN UPAH PADA PERUSAHAAN TAMBANG DI INDONESIA TIMUR*. TOHAR MEDIA. [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=JH7JEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=BUKU+UPAH+DAN+TUNJANGAN&ots=ZbF31ymPp9&sig=Md\\_jimLPUV0x3HwyaEgDNF\\_CAIU](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=JH7JEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=BUKU+UPAH+DAN+TUNJANGAN&ots=ZbF31ymPp9&sig=Md_jimLPUV0x3HwyaEgDNF_CAIU)
- Djumialdi. (2008). *Perjanjian Kerja*. Sinar Grafika.

- Gani, E. S. (2015). Sistem perlindungan upah di Indonesia. *Tahkim*, 11(1).  
<https://jurnal.iainambon.ac.id/index.php/THK/article/view/10>
- Ghofur, R. A. (2020). *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Arjasa Pratama.  
[https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=GLYHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=BUKU+PENGUPAHAN&ots=uL1w-UznU8&sig=n\\_Ex0UIwzHXViBl\\_I1EEpwEi6jQ](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=GLYHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=BUKU+PENGUPAHAN&ots=uL1w-UznU8&sig=n_Ex0UIwzHXViBl_I1EEpwEi6jQ)
- Harsono, B. (2001). *ANALISIS PENGARUH UPAH DAN TUNJANGAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. SANDI FURNI RATTAN DI SEMARANG* [PhD Thesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang].  
<http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/23135>
- Indriyani, A. (2014). Analisis pengaruh gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan operation department pt. Export leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115589.
- John Rawls. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.
- Juanda Pangaribuan. (2010). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (1st ed.). BIS.
- Kartasapoetra, R. G. (1988). *Pengantar Ilmu Hukum Lengkap*.  
<http://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=26373&lokasi=lokal>
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Deepublish.
- Nilasari, S. (2016). *Panduan praktis menyusun sistem penggajian & benefit*. Raih Aasa Sukses.  
[https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=da5QDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=BUKU+UPAH+DAN+TUNJANGAN&ots=UPv6Z3L7Rq&sig=zTZMxdtPoY0L1IFr\\_ozUQzL\\_s2k](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=da5QDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=BUKU+UPAH+DAN+TUNJANGAN&ots=UPv6Z3L7Rq&sig=zTZMxdtPoY0L1IFr_ozUQzL_s2k)
- Nurachmad, M. (2009). *Cara menghitung upah pokok, uang lembur, pesangon, & dana pensiun untuk pegawai dan perusahaan*. Visimedia.  
[https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=6vrQDIkuqCoC&oi=fnd&pg=PA18&dq=BUKU+UPAH+DAN+TUNJANGAN&ots=sWSwDyV7u\\_&sig=fG\\_2fvLJCW308HAnRfSWN1ykqTU](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=6vrQDIkuqCoC&oi=fnd&pg=PA18&dq=BUKU+UPAH+DAN+TUNJANGAN&ots=sWSwDyV7u_&sig=fG_2fvLJCW308HAnRfSWN1ykqTU)
- rahman Halim, A. (2021). Sistem upah berdasarkan prinsip keadilan dalam konsep negara kesejahteraan (Welfare State). *Journal Presumption of Law*, 3(2), 206–220.

- Reytman Aruan. (2020). *Hukum Perselisihan Hubungan Industrial* (1st ed.). Deepublish.
- Ruky, A. S. (2011). Peran Tunjangan dalam Paket Remunerasi (Imbalan) Pegawai. *Civil Service Journal*, 5(1 Juni). <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1481251&val=17805&title=PERAN%20TUNJANGAN%20DALAM%20PAKET%20REMUNERASI%20IMBALAN%20PEGAWAI>
- Safara, R. (2020). *Pengaruh Upah Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Pada Pabrik Batu Bata Desa Mireuk Taman Kecamatan Darussalam)* [PhD Thesis, UIN AR-RANIRY]. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/14476/>
- SELLIANA, E. N. (2020). *Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja, Tunjangan Dan Jaminan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darmawisata Indonesia* [PhD Thesis, STIE MAHARDHIKA]. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/id/eprint/1626>
- Shintia, N., & Abbas, S. (2019). Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Aceh. *Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-Undangan Dan Pranata Sosial*, 3(1), 164–182.
- SULISTYORINI, I. (2011). *PENGARUH KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA, UPAH DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SOLOPOS DI SURAKARTA* [PhD Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta]. <https://eprints.ums.ac.id/id/eprint/14196>
- Sumardiani, F. (2014). Peran serikat buruh migran Indonesia dalam melindungi hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri. *Pandecta Research Law Journal*, 9(2), 257–272.
- Tim Visti Yustisia. (2016). *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Huta Media.
- Ugo & Pujiyo. (2012). *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (2nd ed.). Sinar Grafika.
- Wawan Zulman. (2017). *Panduan Praktisi Pelaksanaan Hubungan Industrial* (01 ed.). Jala Permata Aksara.
- Wildan, M. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12(4), 833–841.

Zainal Asikin. (2016). *Dasar-dasar Perburuhan*. Raja Grafindo Persada.

Zulfikar Putra, S. H., & Darmawan Wiridin, S. H. (2022). *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*. Ahlimedia Book.  
[https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=dzZgEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=BUKU+UPAH+DAN+TUNJANGAN&ots=gRXBBk3h3A&sig=iZ\\_VXw8vTmcQ725Ud0tRgFEizcU](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=dzZgEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=BUKU+UPAH+DAN+TUNJANGAN&ots=gRXBBk3h3A&sig=iZ_VXw8vTmcQ725Ud0tRgFEizcU)

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DAN YURISPRUDENSI**

Undang Undang Dasar 1945

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2025 tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya dan Gaji Ketiga Belas kepada Aparatur Negara, Pensiunan, Penerima Pensiun, dan Penerima Tunjangan Tahun 2025

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah

Putusan Mahkamah Agung Nomor 1035 K/Pdt.Sus-PHI/2019

Putusan Mahkamah Agung Nomor 515 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Putusan Mahkamah Agung Nomor 438 K/Pdt.Sus-PHI/2014


Putusan Mahkamah Agung Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013

## PROFIL PENULIS



### **Muhamad Abas, S.H., M.H.**

Dosen Program Studi Ilmu Hukum. Fakultas Hukum Universitas Buana Perjuangan Karawang. Mata Kuliah yang diampu yaitu Hukum Adat, Hukum Dagang, Hukum Dagang Internasional, Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial, Hukum Penanaman Modal, Hukum Persaingan Usaha Dan Antimonopoli, dan Hukum Perusahaan serta Hukum Kepailitan dan PKPU. Penulis Lahir di Cirebon, 22 April 1980. Menamatkan pendidikan program Sarjana (S1) SH & (S2) MH di Universitas Krisnadwipayana Jakarta. Sekarang sedang menyelesaikan program doktor (S3) Ilmu Hukum di Universitas yang sama. Sebagai dosen mempunyai Sinta ID: 6676585, Google Scholar: RLZKITcAAAAJ, Garuda ID: 1735325. Untuk korespondensi selanjutnya penulis dapat dihubungi melalui email [muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id](mailto:muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id) / [abbas2107022@gmail.com](mailto:abbas2107022@gmail.com) dan WA: 085318977135. Selain sebagai dosen/akademisi penulis juga aktif sebagai praktisi yaitu pengacara/advokat PERADI, asesor BNSP, pengelola jurnal dan editor/reviewer di beberapa jurnal ilmiah.



# **BAB 7**

## **WAKTU KERJA, ISTIRAHAT, CUTI DAN HARI LIBUR**

---

**Dessy Maeyangsari, S.H., LL.M.**  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur



## **Pendahuluan**

Hukum ketenagakerjaan tidak semata-mata berfungsi sebagai instrumen hukum hubungan industrial, tetapi juga mencakup hubungan antar pekerja serta hubungan antara pekerja dan negara (Puspita Sari, 2025). Di sisi lain hukum ketenagakerjaan juga merupakan bagian integral dari perlindungan hak asasi manusia, khususnya dalam menjamin martabat, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja. Prinsip-prinsip dasar mengenai hak atas pekerja yang adil dan layak telah ditegaskan dalam berbagai instrumen hukum internasional maupun nasional. Pada hukum internasional, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM,) Pasal 23 dan 24 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan serta berhak atas istirahat dan waktu libur yang wajar. Hal serupa juga tercantum dalam Pasal 7 Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR), yang menjamin hak atas waktu kerja yang adil dan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaturan mengenai waktu kerja, waktu istirahat, dan cuti merupakan bagian esensial dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan menjaga keseimbangan antara produktivitas perusahaan dan perlindungan hak pekerja.

Di Indonesia ketentuan tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menetapkan standar baku mengenai jumlah waktu kerja maksimal, waktu istirahat minimal, serta hak pekerja untuk mengajukan cuti tahunan dan cuti-cuti tertentu. Pada perkembangannya diatur melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, telah membawa pendekatan baru yang lebih fleksibel terhadap pengaturan waktu kerja, terutama bagi sektor-sektor usaha tertentu yang memerlukan penyesuaian.

## **Waktu Kerja**

Waktu kerja merupakan salah satu ketentuan penting bagi perusahaan yang dapat menentukan tingkat produktivitas dan projektifitas keuntungan serta keberlanjutan perusahaan kedepannya. Selain itu, kebijakan terkait waktu kerja ini juga dapat

menyatakan bahwa selama menjalani cuti haid, pekerja tetap berhak memperoleh upah penuh. Pada praktiknya, pelaksanaan cuti haid diatur dalam perjanjian hubungan industrial dengan mekanisme mengajukan permohonan cuti sesuai prosedur yang berlaku di perusahaan. Kebijakan ini bertujuan untuk melindungi kesehatan reproduksi dan memberikan kenyamanan bagi pekerja perempuan dalam menjalankan fungsi biologisnya tanpa mengurangi hak-hak ketenagakerjaan yang dimiliki.

### **Hak pada Hari Libur**

Hak untuk memperoleh hari libur resmi merupakan bentuk jaminan hak istirahat bagi pekerja. Pasal 85 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pekerja tidak diwajibkan bekerja pada hari libur resmi, kecuali jika jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan terus-menerus atau terdapat keadaan tertentu yang disepakati bersama. Jika kemudian pekerja tetap melaksanakan kewajibannya dan melakukan pekerjaan pada hari libur resmi, maka diwajibkan bagi pengusaha untuk membayar upah lembur yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Adapun karakteristik pekerjaan yang dikecualikan ini diatur melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Ketentuan ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara kelangsungan usaha dan perlindungan hak istirahat pekerja dengan memberikan kompensasi yang layak.

## Daftar Pustaka

- Dr. Surya Perdana, S. H. M. H. (2024). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Umsu press. <https://books.google.co.id/books?id=oF43EQAAQBAJ>
- ILO. (2018). *General Survey concerning working-time instruments* [Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution)]. International Labour Office. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_618485.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_618485.pdf)
- ILO. (2022). *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work* | International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-investing-care-leave-and-services-more-gender-equal-world-work>
- Puspita Sari, I. (2025). *Hukum Ketenagakerjaan*. Basya Media Utama.
- Santoso PN, S. (2025). *Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer: Implementasi dan Tantangan (Perspektif Hukum Nasional dan Hukum Islam)*. Prenada Media.


## PROFIL PENULIS



### **Dessy Maeyangsari, S.H., LL.M.**

Penulis lahir di Malang pada 29 Desember 1991. Penulis adalah dosen tetap pada Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur dengan jabatan fungsional Asisten Ahli. Penulis tergabung dalam Departemen Hukum Internasional dan aktif mengampu mata kuliah yang berkaitan dengan Hukum Internasional. Selain kegiatan mengajar, penulis juga aktif dalam kegiatan akademik di lingkungan fakultas. Penulis berupaya meningkatkan komitmen dalam pengembangan wawasan hukum internasional di kalangan mahasiswa serta memperkuat jejaring akademik internasional Fakultas Hukum UPN “Veteran” Jawa Timur. Penulis juga merupakan salah satu dosen yang menyelesaikan pendidikan magister hukum (LL.M.) di Maastricht University dan memiliki minat riset di bidang hukum HAM internasional, serta hukum lingkungan. Beberapa tulisan telah penulis muat dalam jurnal ilmiah dan dipresentasikan dalam forum akademik nasional maupun internasional.

Email Penulis: [dessy.maeyangsari.ih@upnjatim.ac.id](mailto:dessy.maeyangsari.ih@upnjatim.ac.id)



# **BAB 8**


## **PERLINDUNGAN**

### **PEKERJA PEREMPUAN**

### **DAN ANAK**

---

**Dian Rosita, S.Kom., S.H., M.H.**  
Universitas Muhammadiyah Kudus



sarana yang memadai untuk mengembangkan potensi serta meraih cita-citanya sesuai dengan tahap perkembangan fisik, psikologis, intelektual, dan sosial mereka (Pradana, 2018). Namun demikian, realitas menunjukkan bahwa banyak anak di bawah usia 18 tahun sudah terlibat dalam aktivitas ekonomi dan menjadi bagian dari angkatan kerja. Keterlibatan ini umumnya didorong oleh tekanan ekonomi keluarga, kemiskinan, atau faktor lain yang memaksa anak untuk bekerja, termasuk di sektor-sektor industri yang seharusnya tidak melibatkan tenaga kerja anak (Pradana, 2018).

Secara normatif, perlindungan terhadap pekerja anak dan perempuan telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan nasional maupun instrumen internasional. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memuat sejumlah ketentuan yang melarang penggunaan tenaga kerja anak, serta mewajibkan perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, termasuk hak atas cuti hamil dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang diskriminatif.

Namun demikian, implementasi norma hukum tersebut di lapangan kerap kali menghadapi berbagai kendala. Pekerja anak masih ditemukan dalam sektor informal, pekerjaan berbahaya, dan bahkan dalam praktik perdagangan manusia. Sementara itu, pekerja perempuan masih berjuang melawan diskriminasi upah, pelecehan seksual, serta stereotip gender yang membatasi ruang kerja dan karier mereka.

## **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak**

### **1. Definisi dan Batasan Usia Anak dalam Ketenagakerjaan**

Definisi anak secara internasional diatur dalam *Convention on the Rights of the Child* (CRC) Tahun 1989. Berdasarkan Pasal 1 Konvensi Hak Anak, anak diartikan sebagai setiap manusia yang berusia di bawah 18 tahun, kecuali menurut undang-undang yang berlaku pada anak, kedewasaan dicapai lebih awal. Sementara itu, dalam konteks hukum nasional Indonesia, definisi anak bervariasi tergantung pada peraturan perundang-undangan yang digunakan.

promosi yang terbatas akibat sistem kerja yang tidak responsif terhadap kebutuhan dan potensi pekerja perempuan (Susiana, 2017).

Di sektor publik pun, perempuan kerap menghadapi marginalisasi dalam dunia kerja, antara lain dengan kecenderungan penempatan pada bidang-bidang yang dianggap “feminin” atau administratif, yang tidak memberikan akses strategis terhadap perumusan kebijakan. Kurangnya representasi perempuan dalam posisi pembuat keputusan menyebabkan perspektif gender sering kali terabaikan dalam pengambilan kebijakan publik maupun korporasi. Ketimpangan ini mencerminkan tidak hanya persoalan institusional, tetapi juga cerminan dari konstruksi sosial yang menempatkan perempuan dalam peran-peran domestic (Komnas Perempuan, 2023).

Untuk mengatasi ketimpangan tersebut, dibutuhkan reformasi kebijakan ketenagakerjaan yang mendorong kesetaraan peluang kerja dan pengembangan karier bagi Perempuan. Kesetaraan dalam kesempatan kerja dan pengembangan karier bukan hanya soal keadilan, tetapi juga merupakan kebutuhan dalam mewujudkan produktivitas dan inovasi organisasi. Oleh karena itu, menjamin hak yang sama bagi perempuan dalam dunia kerja bukan hanya menjadi kewajiban moral dan hukum, tetapi juga investasi strategis bagi kemajuan bangsa.

## **Tantangan dan Permasalahan dalam Implementasi**

Meskipun berbagai regulasi telah disusun untuk mendukung kesetaraan gender dan perlindungan perempuan di dunia kerja, implementasinya di lapangan masih menghadapi sejumlah tantangan serius. Salah satu permasalahan utama adalah minimnya komitmen dari perusahaan atau pemberi kerja dalam menerjemahkan aturan tersebut ke dalam kebijakan internal yang efektif. Banyak perusahaan masih menganggap isu kesetaraan gender sebagai beban administratif, bukan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Selain itu, masih terdapat stereotip gender dan budaya patriarki yang kuat dalam struktur organisasi maupun lingkungan kerja.

Anggapan bahwa perempuan kurang mampu dalam kepemimpinan atau tidak dapat bekerja maksimal karena memiliki tanggung jawab domestik, masih sering menjadi alasan tidak langsung dalam menghambat promosi dan pengembangan karier perempuan (Susiana, 2017). Hal ini diperparah oleh kurangnya pelatihan atau edukasi terkait perspektif gender bagi manajemen dan karyawan.

Di sisi lain, mekanisme pengaduan dan perlindungan terhadap kekerasan atau pelecehan di tempat kerja (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2011) masih sangat lemah. Banyak korban enggan melapor karena takut terhadap stigma, ancaman kehilangan pekerjaan, atau proses hukum yang panjang dan tidak berpihak. Beberapa perusahaan bahkan tidak memiliki prosedur tetap atau unit khusus untuk menangani kekerasan berbasis gender, sehingga kasus-kasus yang terjadi cenderung diselesaikan secara informal atau diabaikan.

Dari sisi regulasi, kendala lain adalah lemahnya penegakan hukum dan pengawasan oleh negara. Meskipun terdapat ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelaksanaannya masih belum merata dan tidak semua pengusaha patuh terhadap aturan, terutama dalam hal pengupahan setara, cuti melahirkan, dan perlindungan terhadap pekerja perempuan. Ketidaktegasan sanksi juga menyebabkan pelanggaran terus berulang tanpa efek jera. Kurangnya partisipasi perempuan dalam proses perumusan kebijakan ketenagakerjaan menyebabkan perspektif dan kebutuhan perempuan kurang terakomodasi dalam regulasi yang dibuat (Susiana, 2017). Hal ini menjadi siklus berulang yang membuat perempuan terus berada pada posisi rentan dalam dunia kerja. Oleh karena itu, penyelesaian tantangan implementasi tidak bisa hanya bergantung pada regulasi tertulis, tetapi membutuhkan perubahan sistemik yang mencakup reformasi budaya kerja, edukasi publik, penguatan institusi pengawasan, serta keberpihakan nyata kepada pekerja perempuan.

## Daftar Pustaka

- ADCO Law. (2024, July 12). *Pengesahan Undang-Undang KIA: Meningkatkan Perlindungan Karyawan melalui Ketentuan Cuti Melahirkan yang Baru*. Adcolaw.Com. <https://adcolaw.com/id/blog/penge-sahan-undang-undang-kia-meningkatkan-perlindungan-karyawan-melalui-ketentuan-cuti-melahirkan-yang-baru/#:~:text=UU%20KIA%20juga%20menekankan%20perlin-dungan,dan%20keenam%20cuti%20melahirkan%20mereka.&t ext=Selain%20itu%2C%20Pasal%206%20ayat,suami%20mend ampingi%20istri%20atau%20anaknya>.
- Fajrina, P. A. P. (2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia* [Skripsi]. Universitas Mataram.
- Fauziah, A. (2025). Kekerasan Perempuan di Tempat Kerja: Tantangan dan Upaya Menuju Lingkungan Kerja yang Aman dan Setara. In <https://dp3ak.jatimprov.go.id/>. DP3AK Provinsi Jawa Timur.
- Flambonita, S. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan. *Simbur Cahaya*, 24, 4397–4424.
- Haq, M. J., & Rosita, D. (2024). Kajian Yuridis Penetapan Dispensasi Kawin Terhadap Anak di Bawah Umur Akibat Hamil Di Luar Perkawinan. *BACARITALaw Journal*, 5(1), 132–142.
- Heliany, I. (2024). *Restoratif Justice Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Anak*. Literasi Nusantara Abadi.
- Husni, L. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Irawan, J. E., Mandiana, S., Widjiastuti, A., Indradewi, A. A., & Nathanie, A. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Anak Yang Bekerja dalam Usaha Kuliner Menurut Undang–Undang Ketenagakerjaan Juncto Undang–Undang Perlindungan Anak. *Indonesian State Law Review*, 4(1).

- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). *Pedoman Pengawasan Norma Ketenagakerjaan Anak*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. (2011). *Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerja sama dengan Organisasi Perburuhan Internasional.
- Komnas Perempuan. (2023). *Catatan Tahunan 2023: Potret Kekerasan terhadap Perempuan*. Komnas Perempuan.
- Malik, M. M., Sativa, C. O., Handayani, M., & Anugrah, M. R. (2024). Dinamika Hukum dalam Perlindungan Pekerja Anak. *Notary Law Journal*, 3(1).
- Mambu, J. G. Z. (2013). *Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)* [Skripsi]. Universitas Negeri Manado.
- Mutiawijaya, V. R. (2018). Perlindungan dan Sanksi Pidana Bagi Pemberi Kerja Anak. *Hukum Pidana Dan Pembangunan Hukum*, 1(1).
- Nuraeni, Y., Rajagukguk, Z., Buyamin, Sayoga, S. M., Syarif, E., Kurniawati, A., Yuliasuti, A., Rahmatika, N., Nuzula, F., Nasution, F. Amir. P., Muslim, B., D, B. H., & Wulandari, D. I. (2021). *Pengelolaan Pengawas Ketenagakerjaan dalam rangka Mendukung Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan*. Badan Perencanaan dan Pengembangan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan.
- Organisasi Perburuhan Internasional. (n.d.). *Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana: Vol. Untuk Pekerja*. Organisasi Perburuhan Internasional.
- Pradana, P. P. B. A. (2018). Perlindungan Hukum Pekerja Wanita dan Anak. *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 11(1), 48–52.
- PT Prodia Utama. (2024). *Hak Pekerja Wanita di Indonesia*. <https://prodiaohi.co.id/hak-pekerja-wanita-di-indonesia>
- Rohman, M. S. (2013). *Makalah Pekerja Anak*.

- Saptohutomo, A. P. (2024, June 5). *UU KIA, Ibu Sedang Jalani Cuti Melahirkan Tak Boleh Di-PHK dan Tetap Digaji*. Kompas.Com. <https://nasional.kompas.com/read/2024/06/05/12061591/uu-kia-ibu-sedang-jalani-cuti-melahirkan-tak-boleh-di-phk-dan-tetap-digaji>
- Smith, R. K. M., Hostmaelingen, N., Ranheim, C., Arinanto, S., Falaakhl, F., Soeprapto, E., Kasim, I., Rizki, R. M., Marzuki, S., Agus, F., Yudhawiranata, A., Sudjatmoko, A., Pradjasto, A., Eddyono, S. W., & Riyadi, E. (2015). *Hukum hak asasi manusia* (Cetakan ketiga). PUSHAM UII.
- Sugeng. (2017). *Strategi Penguatan Pengawasan Ketenagakerjaan Indonesia*.
- Susiana, S. (2017). Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme. *Aspirasi*, 8(2).
- Wagino. (2022). Kenali dan Cegah Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. In <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/>. Kementerian Keuangan Direktorat Jendral Kekayaan Negara.
- Witjaksono, D. S. A., Azizah, N., & Rosita, D. (2023). Penerapan Restorative Justice Sebagai Bentuk Perlindungan Anak Terhadap Anak aang Berhadapan Dengan Hukum (Studi Putusan Nomor 15/Pid.Susanak/2014/Pn Tng). *Jurnal Keadilan Hukum*, 4(2), 46–52.

### **Peraturan Perundang-Undangan:**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1997 tentang Pengadilan Anak
- Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Sistem Peradilan Pidana Anak
- [Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019](#) tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

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 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan  
Anak

## PROFIL PENULIS



### **Dian Rosita, S.Kom., S.H., M.H.**

Saat ini Penulis merupakan Dosen Tetap pada Program Studi Hukum, Universitas Muhammadiyah Kudus. Riwayat pendidikan dimulai dari SD Negeri Kauman 07 Batang (1997), SLTP Negeri 3 Batang (2000), kemudian dilanjutkan ke SMU Negeri 1 Batang dan lulus pada tahun 2003. Pada jenjang pendidikan tinggi Penulis meraih gelar Sarjana Komputer (S.Kom.) dari Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Dian Nuswantoro Semarang pada tahun 2008. Ketertarikan Penulis pada bidang hukum mendorongnya untuk mengambil studi di Fakultas Hukum Universitas Semarang dan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) pada tahun 2017. Gelar Magister Ilmu Hukum (M.H.) diraih pada tahun 2018 dari universitas yang sama.

Karir profesional Penulis diawali sebagai Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan sekaligus Pengelola Sistem Informasi di Akademi Farmasi Nusaputera Semarang sejak tahun 2012 hingga 2018. Setelah menyelesaikan pendidikan magister di bidang hukum, Penulis beralih ke dunia akademik dan mengembangkan karier sebagai dosen. Penulis aktif mengajar dan menjalankan tridharma perguruan tinggi, yang mencakup pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dengan fokus bidang hukum pidana, hukum siber, kriminologi, sosiologi hukum, hukum acara, hukum dan masyarakat, serta hukum perkawinan. Di luar peran akademiknya, Penulis juga berpraktik sebagai advokat serta terlibat aktif dalam berbagai organisasi dan perserikatan Muhammadiyah di Kabupaten Kudus dan Kota Semarang.

Email Penulis : [dianrosita@umkudus.ac.id](mailto:dianrosita@umkudus.ac.id).



# **BAB 9**

# **KESEHATAN DAN**

# **KESELAMATAN KERJA**

---

**Muhammad Fajar Sidiq Widodo, S.H., M.H.**  
Institut Agama Islam Negeri Kediri



## Peristilahan dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja

*Safe Condition* (Aman) adalah suatu keadaan dimana semua potensi bahaya (*hazard*) di tempat kerja yang telah diidentifikasi, dikendalikan, dan diminimalkan risikonya hingga mencapai tingkat yang dapat diterima (*acceptable level*), sehingga tidak mengancam keselamatan pekerja, proses produksi, maupun lingkungan sekitar."

*Hazard* adalah *Hazard* adalah sumber, situasi, atau aktivitas yang berpotensi menimbulkan kerusakan (*harm*) terhadap keselamatan, kesehatan, atau kesejahteraan pekerja (Oxford Dictionary, 2025d). *Hazard* dapat berupa: Bahan kimia berbahaya (misalnya: gas beracun, cairan korosif); Bagian mesin yang bergerak atau tidak terlindungi (misalnya: belt conveyor, roda gigi); Energi berisiko (misalnya: listrik, panas, radiasi, kebisingan); Metode kerja yang tidak aman (misalnya: prosedur lifting yang salah); Kondisi lingkungan kerja (misalnya: lantai licin, pencahayaan buruk, udara terkontaminasi). *Hazard* dapat menyebabkan cedera, penyakit akibat kerja (PAK), atau bahkan kematian jika tidak dikendalikan dengan tepat .

*Danger* (Bahaya Nyata) adalah kondisi atau situasi yang secara langsung dapat menimbulkan cedera, kerusakan, atau dampak fatal karena adanya sumber bahaya (*hazard*) yang tidak terkendali (Oxford Dictionary, 2025b). Berbeda dengan *hazard* yang bersifat potensial, *danger* muncul ketika *hazard* sudah aktif dan siap menyebabkan kecelakaan jika terpapar dengan pekerja atau lingkungan.

*Harm* (Dampak Kerugian) adalah segala bentuk akibat buruk yang timbul dari terwujudnya *hazard* atau *danger* (Oxford Dictionary, 2025c), baik berupa kerusakan fisik, gangguan kesehatan, maupun kerugian non-fisik. Dalam konteks K3, *harm* mencakup berbagai jenis kerugian yang dapat terjadi di tempat kerja, termasuk: pada pekerja, pada perusahaan dan pada lingkungan.

*Accident* (kecelakaan kerja) adalah peristiwa tidak terencana dan tidak diinginkan yang terjadi secara tiba-tiba, mengakibatkan berbagai bentuk kerugian (Oxford Dictionary, 2025a). Dalam konteks K3, kecelakaan kerja dapat menimbulkan konsekuensi pada pekerja, pada properti, pada proses produk dan pada lingkungan.

*Incident* (kejadian hampir celaka) adalah suatu peristiwa tidak diinginkan yang hampir menyebabkan kecelakaan kerja (*accident*)

Pasal 87 kemudian mengatur kewajiban pengusaha untuk menyediakan alat pelindung diri sesuai risiko kerja, melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala, dan melaporkan setiap kecelakaan kerja yang terjadi.

Cakupan perlindungan K3 dalam UU ini bersifat komprehensif, meliputi semua jenis pekerjaan baik formal maupun informal, seluruh tahapan kerja mulai dari rekrutmen hingga pemutusan hubungan kerja, serta berbagai jenis risiko kerja seperti fisik, kimia, biologis, ergonomi, dan psikososial. Implementasinya dapat dilihat pada kewajiban penyediaan *safety harness* di sektor konstruksi atau sistem ventilasi dan pelatihan khusus di industri kimia. Undang-undang ini juga menegaskan hak pekerja untuk menolak pekerjaan berisiko tinggi tanpa alat pelindung yang memadai sekaligus mewajibkan mereka mematuhi prosedur K3 yang berlaku.

Di sisi pengusaha, UU Ketenagakerjaan mewajibkan alokasi anggaran K3 minimal 0.1% dari total *payroll* dan pembentukan Panitia Pembina K3 (P2K3) khususnya bagi perusahaan dengan lebih dari 50 pekerja. Pelanggaran terhadap ketentuan K3 dapat berakibat pada sanksi administratif berupa teguran hingga pencabutan izin usaha, atau bahkan sanksi pidana penjara 1-5 tahun dan denda Rp100-500 juta jika kelalaian mengakibatkan kecelakaan fatal. Beberapa kasus seperti kematian pekerja akibat keracunan gas di pertambangan karena tidak disediakannya APD menjadi contoh nyata penerapan sanksi ini (Cici Apriliani et al., 2022).

UU Ketenagakerjaan tidak berdiri sendiri melainkan terintegrasi dengan berbagai regulasi K3 lain seperti UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, PP No. 50 Tahun 2012 tentang penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), serta peraturan BPJS Ketenagakerjaan terkait jaminan kecelakaan kerja. Namun demikian, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan seperti rendahnya cakupan pengawasan di sektor informal, keterbatasan anggaran K3 pada UMKM, serta kesadaran pekerja yang masih minim tentang hak-hak K3 mereka. Tahun 2020, UU Cipta Kerja mengintegrasikan berbagai regulasi K3 sekaligus menyederhanakan perizinan berusaha. Era ini juga ditandai dengan adopsi standar internasional ISO 45001 oleh perusahaan-perusahaan besar di Indonesia.

## Daftar Pustaka

- 1802 Factory Act*. (1802). Spartacus Educational. <https://spartacus-educational.com/IR1802.htm>
- Anderson, N., Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil, & Chockalingam Viswesvaran (Eds.). (2005). *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. SAGE Publication.
- Britannica. (2025a). *Bencana Chernobyl | Penyebab, Dampak, Kematian, Video, Lokasi, & Fakta | Britannica*. <https://www.britannica.com/event/Chernobyl-disaster>
- Britannica. (2025b, June 29). *Bencana Piper Alpha (1988) | Deskripsi, Penyebab, & Jumlah Korban | Britannica*. <https://www.britannica.com/event/Piper-Alpha-disaster>
- Britannica. (2025c, July 11). *Fast fashion | History, Definition, Brands, Companies, Environmental Impact, Waste, & Facts*. <https://www.britannica.com/art/fast-fashion>
- Britannica. (2025d, July 11). *Industrial Revolution—Britannica*. <https://www.britannica.com/event/Luddite>
- Britannica. (2025e, July 21). *Deepwater Horizon oil spill | Summary, Effects, Cause, Clean Up, & Facts | Britannica*. <https://www.britannica.com/event/Deepwater-Horizon-oil-spill>
- Cici Apriliani, Fitria Fatma, Deli Syaputri, Samuel Marganda Halomonan Manalu, Sulistiyani, Lukman Handoko, Risnawati Tanjung, Muhammad Roy Asrori, Dame Evalina Simangunsong, Charisha Mahda Kumala, Arina Nuraliza Romas, Lamria Situmeang, & Firdaus. (2022). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Faisol Rahman. (2024). *Tragedi Bhopal: Peningkaran Audit Lingkungan Kegiatan Berisiko Tinggi – Pusat Studi Lingkungan Hidup UGM*. <https://pslh.ugm.ac.id/bhopal-peningkaran-kewajiban-audit-lingkungan-kegiatan-berisiko-tinggi/>
- ILO. (2025). *ILO - International Labour Organization*. <https://www.ilo.org/>
- Irmawati, Lily Kresnowati, Edy Susanto, & Teni Ikhsan Nurfalalah. (2019). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Bagian filing. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 7(1), 34–38.

- Metwaly, A. M., Ghoneim, M. M., Eissa, Ibrahim. H., Elsehemy, I. A., Mostafa, A. E., Hegazy, M. M., Afifi, W. M., & Dou, D. (2021). Traditional ancient Egyptian medicine: A review. *Saudi Journal of Biological Sciences*, 28(10), 5823–5832. <https://doi.org/10.1016/j.sjbs.2021.06.044>
- OSHA. (2025). *OSHA | Occupational Safety and Health Administration*. <https://www.osha.gov/>
- Oxford Dictionary. (2025a). *accident noun—Definition, pictures, pronunciation and usage notes | Oxford Advanced Learner's Dictionary at OxfordLearnersDictionaries.com*. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/accident?q=accident>
- Oxford Dictionary. (2025b). *danger noun—Definition, pictures, pronunciation and usage notes | Oxford Advanced Learner's Dictionary at OxfordLearnersDictionaries.com*. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/danger?q=danger>
- Oxford Dictionary. (2025c). *harm noun—Definition, pictures, pronunciation and usage notes | Oxford Advanced Learner's Dictionary at OxfordLearnersDictionaries.com*. [https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/harm\\_1?q=harm](https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/harm_1?q=harm)
- Oxford Dictionary. (2025d). *hazard noun—Definition, pictures, pronunciation and usage notes | Oxford Advanced Learner's Dictionary at OxfordLearnersDictionaries.com*. [https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/hazard\\_1?q=hazard](https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/hazard_1?q=hazard)
- Oxford Dictionary. (2025e). *incident noun—Definition, pictures, pronunciation and usage notes | Oxford Advanced Learner's Dictionary at OxfordLearnersDictionaries.com*. [https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/incident\\_1?q=incident](https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/incident_1?q=incident)
- Oxford Dictionary. (2025f). *risk assessment noun—Definition, pictures, pronunciation and usage notes | Oxford Advanced Learner's Dictionary at OxfordLearnersDictionaries.com*.


- <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/risk-assessment?q=risk+assessment>
- Oxford Dictionary. (2025g). *risk noun—Definition, pictures, pronunciation and usage notes | Oxford Advanced Learner's Dictionary at OxfordLearnersDictionaries.com.* [https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/risk\\_1?q=risk](https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/risk_1?q=risk)
- Reed, L. W. (2001). *Child Labor and the British Industrial Revolution.* Mackinac Center. <https://www.mackinac.org/3879>
- Saliu, A., Adebayo, O., Kofoworola, O., Babatunde, O., & Ismail, A. (2015). Comparative Assessment of Blood Lead Levels of Automobile Technicians in Organised and Roadside Garages in Lagos, Nigeria. *Journal of Environmental and Public Health, 2015*, 976563. <https://doi.org/10.1155/2015/976563>
- Sysilia Tanhati. (2022). *Untuk Memurnikan Racun, Dokter Pagebluk Abad 17 Pakai Masker Berparuh—Semua Halaman—National Geographic.* <https://nationalgeographic.grid.id/read/133313869/untuk-memurnikan-racun-dokter-pagebluk-abad-17-pakai-masker-berparuh?page=all>
- The National Archives. (1833). *Factory Act 1833—The National Archives [Text]. The National Archives.* <https://www.nationalarchives.gov.uk/education/resources/1833-factory-act/>
- Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (2003).
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (1945).

## PROFIL PENULIS



### **Muhammad Fajar Sidiq Widodo, S.H., M.H.**

Penulis merupakan dosen tetap pada Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Syekh Wasil Kediri pada tahun 2019. Riwayat Pendidikan, menyelesaikan pendidikan S1 pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Malang dan melanjutkan S2 pada Program Magister Ilmu Hukum di Universitas Brawijaya Malang. Saat ini mengajar pada program studi Hukum Tata Negara, Hukum Keluarga Islam dan Hukum



**BAB 10**  
**PEMUTUSAN**  
**HUBUNGAN KERJA**  
**(PHK)**

---

**Firstnandiar Glica Aini Suniaprily, S.H., M.H.**  
Universitas Islam Batik Surakarta



## Definisi Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah salah satu elemen penting dalam dinamika tenaga kerja yang memberikan pengaruh besar terhadap pekerja serta pengusaha. Di Indonesia, peraturan mengenai PHK dibuat untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan perlindungan hak-hak pekerja. Pemahaman yang mendalam tentang definisi, dasar hukum, alasan, prosedur, dan hak-hak yang berkaitan dengan PHK sangat penting bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Secara resmi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dijelaskan sebagai pengakhiran hubungan kerja akibat suatu alasan tertentu yang mengakibatkan hilangnya hak dan kewajiban antara karyawan dan *employer*. Definisi ini diatur dengan jelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35 Tahun 2021), khususnya pada Pasal 1 Ayat (15) ([Disnakerpmpptsp.banjarnegararakab.go.id](http://Disnakerpmpptsp.banjarnegararakab.go.id), 2022). Secara umum, PHK adalah akhir dari hubungan atau kontrak kerja antara pekerja dan perusahaan atau majikan karena berbagai alasan, yang secara otomatis menghentikan hak dan kewajiban yang terikat dalam hubungan kerja tersebut ([cake.me/resources/phk](http://cake.me/resources/phk), 2024). Penjabaran definisi yang jelas dan terstandarisasi dalam peraturan seperti PP 35 Tahun 2021 sangatlah krusial. Hal ini memberikan kepastian hukum untuk kedua pihak, serta mengurangi kemungkinan adanya ketidakjelasan dalam memahami pengakhiran hubungan kerja (Undang-Undang No 12 Tahun 1964). Adanya definisi yang jelas membantu memastikan bahwa proses PHK dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku, sehingga dapat mengecilkan peluang sengketa dan memberikan dasar yang solid untuk pengelolaan hubungan industrial.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia pada dasarnya mengadopsi prinsip yang menyatakan bahwa pengusaha perlu berusaha semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Prinsip ini didukung oleh ketentuan yang menyatakan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah memiliki tanggung jawab bersama untuk memastikan PHK tidak terjadi tanpa dasar yang jelas. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UU 13/2003) yang

pekerja dengan kondisi ekonomi dan keberlangsungan bisnis. Perbedaan ini mengakui bahwa tidak semua PHK berasal dari situasi yang sama, sehingga memungkinkan penerapan kebijakan kompensasi yang lebih praktis dan responsif terhadap konteks, yang sangat penting untuk keberlangsungan bisnis sambil tetap memberikan perlindungan bagi pekerja (Yunus, 2023).

## **Rekomendasi**

Berdasarkan penelitian mendalam terkait Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia, beberapa saran dapat diberikan kepada berbagai pihak terkait:

### **1. Untuk Pengusaha**

Sangat penting untuk memahami dan mengikuti seluruh aturan hukum mengenai PHK dengan ketat untuk menghindari konflik dan masalah hukum. Utamakan usaha untuk mencegah PHK dan melaksanakan negosiasi antara pihak-pihak terkait dengan sikap terbuka dan jujur. Catat setiap langkah dalam proses PHK secara teliti sebagai bukti bahwa perusahaan mematuhi aturan. Kepatuhan yang proaktif terhadap peraturan tidak hanya menjaga perusahaan dari risiko hukum tetapi juga membangun citra sebagai pemberi kerja yang bertanggung jawab.

### **2. Untuk Pekerja/Buruh**

Tingkatkan pengetahuan mengenai hak dan kewajiban yang dimiliki saat menghadapi PHK. Jangan ragu untuk menolak pemberitahuan PHK jika merasa tidak adil dan manfaatkan jalur penyelesaian sengketa yang ada (bipartit, mediasi, konsiliasi, PHI) untuk memperjuangkan hak-hak Anda. Memahami hak-hak ini dengan baik akan memberikan kekuatan kepada pekerja untuk mencari keadilan dan memastikan mereka mendapatkan kompensasi yang adil sesuai dengan hukum.

### **3. Untuk Praktisi Hukum dan HR**

Selalu pantau perkembangan terkini dalam peraturan ketenagakerjaan, terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan UU Cipta Kerja dan PP 35 Tahun 2021. Hal ini sangat penting untuk memberikan saran yang tepat, relevan, dan strategis kepada mereka yang memerlukan, serta menjamin kepatuhan hukum

dalam praktik ketenagakerjaan. Kemampuan untuk menafsirkan dan menerapkan hukum dengan benar sangat diperlukan dalam menghadapi kompleksitas hubungan industri.

Saran ini menekankan pentingnya kepatuhan proaktif bagi pengusaha dan pemberdayaan melalui pengetahuan bagi karyawan. Ini menunjukkan manfaat praktis dari laporan ini, berfungsi sebagai panduan dalam menghadapi kompleksitas PHK. Hal ini menekankan bahwa pemahaman menyeluruh tentang kerangka hukum tidak hanya berfokus pada menghindari hukuman tetapi juga pada menciptakan hubungan industri yang adil dan harmonis.

## Daftar Pustaka

- Asyhadie, Z. (2007). Hukum kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja.
- Gunadi, F. (2021). Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(4), 858-878.
- Inofani, P. S., & Yuliana, Y. (2023). PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (UU CIPTA KERJA) Kajian Putusan Nomor 986 K/Pdt. Sus-PHI/2023. *Jurnal Ikamakum*, 3(1), 1-8.
- Kesuma, I. N. J., & Vijayantera, I. W. A. (2020). Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal hukum saraswati*, 2(1).
- Maringan, N. (2015). *Tinjauan Yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara Sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Tadulako University).
- Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36-42.
- Naim, S., Hasriyanti, H., Tuasikal, H., & Simanjuntak, K. W. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Justisi*, 8(3), 163-176.
- Nuroini, I. (2022). Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Jurnal hukum, politik dan ilmu sosial*, 1(3), 178-183.
- Prasetyo, K. (2025). KONSEKUENSI YURIDIS PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168/PUU-XXI/2023. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 5(2), 1214-1224.

- Razzak, M. D., Wibisono, A., & Fitriani, A. (2023). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi. *Perfecto: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 83-92.
- Rimbing, R. M. (2018). ASPEK HUKUM PROSEDUR PENYELESAIAN Sengketa Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Lex Et Societatis*, 6(9).
- Robingu, Y. (2022). Hak Normatif pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum*.
- Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak bagi pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 108-130.
- Rubiyanto, N. H. (2023). *Alasan-Alasan Para Pihak Menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Tahapan Mediasi Hubungan Industrial* (Doctoral dissertation).
- Santoso, I. B. (2017). Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum dan Bisnis (Selisik)*, 3(1), 116-126.
- Wijayanti, A. (2011). *Menggugat Konsep Hubungan Kerja* (Vol. 1). Lubuk Agung.
- Wulansari, R. (2024). Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(4), 967-971.
- Yuliasuti, A., & Syarif, E. (2021). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2), 88-102.
- Yunus, Y., Ilyas, A. S. K., Lasori, S. A., & Salam, S. (2023). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(1), 727-734.

## PROFIL PENULIS



### **Firstnandiar Glica Aini Suniaprily, S.H., M.H**

Penulis akrab disapa Glica, lahir di Surakarta 1 April 1998. Penulis menempuh pendidikan di SD Djama'atul Ichwan tahun 2004-2010, SMP Al-Islam 1 Surakarta Program RSBI tahun 2010-2013, SMAN 4 Surakarta Program Sosial tahun 2013-2016, dan melanjutkan pendidikan untuk meraih gelar Sarjana Ilmu Hukum pada tahun 2016-2020

serta meraih gelar Magister Ilmu Hukum Konsentrasi Hukum Kebijakan Publik pada tahun 2020-2022 di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Sekarang penulis menjadi dosen tetap aktif sejak usia 24 tahun yang mengajar mata kuliah Hukum Administrasi Negara konsentrasi Hukum Tata Negara, Hukum Administrasi Negara, dan Hukum Pajak di Fakultas Hukum Universitas Islam Batik Surakarta. Sejak berkuliah hingga berkarier di bidang akademisi, penulis aktif dalam organisasi dan penulisan jurnal ilmiah yang berkaitan dengan materi ilmu hukum. Penulis aktif menerbitkan jurnal, baik dalam lingkup nasional (Jurnal Sinta) serta jurnal internasional (EBSCO/Copernicus/WOS). Karena sejatinya kesempurnaan hanya milik Sang Maha Pencipta, maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca mengenai book chapter ini, yang dapat pembaca sampaikan kepada penulis melalui alamat email [firstnandiar@gmail.com](mailto:firstnandiar@gmail.com) atau nomor whatsapp 088233973453.

Ketertarikan penulis terhadap hukum ketenagakerjaan dimulai pada tahun 2021 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk melanjutkan studi magister hukum konsentrasi hukum kebijakan publik. Penulis memiliki kepakaran dibidang Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Administrasi Negara dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti dibidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kemenristek DIKTI. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.



# **BAB 11**

# **HUKUM**

# **KETENAGAKERJAAN**

# **INTERNASIONAL**

---

**Dr. Rustan, S.H., M.Hum.**  
Universitas Muslim Indonesia



## Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan atau dikenal dengan sebutan Hukum Perburuhan merupakan tatanan yang mengatur hubungan antara pemberi kerja atau majikan (*employer*) dengan pekerja atau tenaga kerja (*labor*). Hubungan yang lahir di antara mereka merupakan hubungan keperdataan oleh karena menyangkut perjanjian yang bersifat obligatoir karena masing-masing pihak mempunyai kewajiban dan hak-hak. Namun dalam hubungan hukum tersebut posisi tawar pihak pekerja berada dalam kondisi yang lemah dibandingkan dengan kedudukan pemberi kerja. Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah seperangkat aturan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha serta memberikan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak.

Hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan merupakan jenis hukum yang netral dan otonom atau independen, meskipun dalam proses penerapan tetap menjadi permasalahan karena hampir semua bidang hukum tidak otonom, apalagi jika berkaitan dengan pihak penguasa atau pelaku usaha yang seringkali mengendalikan berbagai kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Berbeda dengan bidang hukum lain, para pihak yang terlibat di dalamnya memiliki kedudukan yang setara/ sederajat. Konteks hukum perburuhan dipengaruhi oleh keterlibatan aktif peran pemerintah di dalamnya dalam mengayomi buruh.

Salah satu hal yang mengancam dan merisaukan buruh saat ini adalah keberadaan berbagai teknologi informasi yang semakin maju sehingga semakin berkurang jumlah buruh yang dibutuhkan dalam pasar kerja. Keberadaan AI seringkali diisukan akan menggantikan sejumlah besar fungsi-fungsi tenaga manusia. Namun hal itu masih menjadi wacana karena tenaga manusia tidak mungkin dapat digantikan berbagai kemajuan teknologi informasi (TI) yang dikembangkan manusia. Selain itu kerisauan buruh dipengaruhi oleh memburuknya prospek ekonomi global yang berdampak pada tenaga kerja di seluruh dunia (Sumber Publikasi ILO, dengan judul: ILO Akan Merilis Pembaruan Terbaru tentang Tren Pasar Tenaga Kerja Global Tahun 2025).

internasional". Pengaruhnya dalam banyak hal serupa dengan yang ditemukan di tempat lain dalam berbagai periode dalam sejarah hukum perdata – misalnya, pengaruh hukum Romawi, atau kodifikasi hukum Eropa tertentu di kemudian hari. Mereka yang bertanggung jawab atas kebijakan sosial di berbagai negara sering menyoroti peran hukum ketenagakerjaan internasional ini.

## **Instrumen Global Hukum Ketenagakerjaan Internasional**

### **1. Instrumen ILO**

Sumber hukum ketenagakerjaan internasional ILO dapat ditemukan dalam Konstitusi Organisasi, dan dalam berbagai Konvensi dan Rekomendasinya. Meskipun Konstitusi ILO terutama memuat ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan fungsi Organisasi, konstitusi tersebut juga menetapkan sejumlah prinsip umum yang dalam beberapa hal dianggap sebagai sumber hukum langsung. Prinsip-prinsip tersebut tercantum dalam Pembukaan Konstitusi dan dalam Deklarasi mengenai Tujuan dan Sasaran Organisasi, yang diadopsi oleh Konferensi di Philadelphia pada tahun 1944 dan dimasukkan ke dalam Konstitusi ILO pada tahun 1946.

### **2. Konvensi ILO**

Konvensi adalah instrumen yang dirancang untuk menciptakan kewajiban internasional bagi negara-negara yang meratifikasinya. Selain Konvensi, ILO telah mengadopsi sejumlah Rekomendasi, yang berbeda dari sudut pandang karakter hukumnya. Rekomendasi tidak menciptakan kewajiban, tetapi memberikan pedoman untuk tindakan. Konvensi memiliki sejumlah fitur khusus, yang dapat dikelompokkan di bawah empat gagasan utama:

- a. Konvensi diadopsi dalam kerangka kelembagaan. Dengan demikian, adopsi Konvensi tidak mengikuti jenis negosiasi diplomatik yang biasa terjadi dalam kasus perjanjian. Konvensi lebih disiapkan dalam diskusi di majelis yang memiliki banyak kesamaan dengan majelis parlemen. Ini juga sebagian menjelaskan fakta bahwa suara bulat tidak diperlukan untuk adopsi Konvensi. Untuk alasan yang sama, hanya Mahkamah

akan diuntungkan jika pemberi kerja itu diharuskan untuk menanggukhkan praktik kerja beracunnya, tetapi selama satu pembelot bersedia menjadi tuan rumah kegiatannya, yang lain tidak akan bertindak. ILO mungkin sedang mencari situasi seperti itu untuk membangun kemampuannya mengoordinasikan pemerintah dengan cara ini (Alan Hyde, 2009:175-178).

### **Dinamika dan Tantangan dalam Pengawasan Kepatuhan Terhadap Standar Inti Ketenagakerjaan dalam Hukum Perburuhan Internasional**

Sejak awal revolusi industri, telah ada kekhawatiran tentang kondisi dan standar di tempat kerja. Penerapan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tahun 1948 dan dua konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) tentang kebebasan berserikat dan perundingan bersama pada tahun 1948 dan 1949 memberikan pengakuan terhadap perlindungan hak asasi manusia dasar, termasuk hak-hak pekerja. Dalam dekade terakhir, apresiasi terhadap pentingnya memastikan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan inti di seluruh dunia telah meningkat secara dramatis.

Dari pertemuan puncak dunia untuk pembangunan sosial di Kopenhagen pada tahun 1995, melalui pertemuan tingkat menteri Organisasi Perdagangan Dunia di Singapura pada tahun 1996, hingga Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Fundamental di Tempat Kerja pada tahun 1998, dukungan terhadap kebutuhan untuk memastikan hak-hak inti bagi pekerja telah memperoleh kekuatan. Deklarasi ILO tahun 1998 mendefinisikan empat standar inti ketenagakerjaan:

1. Kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk melakukan perundingan kolektif;
2. Penghapusan semua bentuk kerja paksa atau wajib;
3. Penghapusan efektif pekerja anak; dan
4. Penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan (theodore h. Moran, et.al., 2004:1).

Hukum perdagangan AS menambahkan kondisi kerja yang dapat diterima sehubungan dengan upah minimum, jam kerja, keselamatan

dan kesehatan kerja pada definisi hak pekerja yang “diakui secara internasional”, meskipun tidak ada konsensus internasional tentang apa itu atau bagaimana mendefinisikannya secara global.

Peningkatan perhatian terhadap peran standar ketenagakerjaan dalam ekonomi global yang lebih terintegrasi telah menyebabkan meningkatnya permintaan akan informasi tentang kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan inti. Sebagai tanggapan, lembaga dan prosedur tradisional telah memperoleh kekuatan baru, dan proses baru yang inovatif telah tumbuh bersama yang lama. ILO telah menunjukkan vitalitas baru dalam upayanya untuk mempromosikan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan inti. Ada juga sejumlah besar prosedur pemantauan dan pelaporan sukarela di sektor swasta. Hasilnya adalah berkembang biaknya sumber informasi dan data tentang kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan inti.

Apa yang dapat diambil dari penyebaran sumber ini sama sekali tidak jelas. Masih terdapat kesenjangan besar dalam informasi yang tersedia, dan kualitas dari sebagian besar data yang tersedia tidak diketahui. Sebagian besar sumber data hanya mencerminkan kondisi di sektor formal dan mengabaikan kondisi yang seringkali jauh lebih buruk di daerah pedesaan dan sektor informal di negara berkembang.

Banyak sumber juga tidak menyediakan informasi yang sebanding lintas waktu atau lintas negara. Beberapa sumber baik kuantitatif maupun kualitatif bias atau tidak sepenuhnya dapat diandalkan karena alasan lain. Ada juga masalah dalam mengadaptasi informasi ini untuk pekerjaan menilai kepatuhan. Dalam beberapa kasus, definisi yang tepat dari elemen-elemen tertentu dari standar ketenagakerjaan inti tidak ada, sehingga sulit untuk membuat indikator operasional sehingga penilai dapat menentukan kepatuhan atau ketidakpatuhan.

Beberapa indikator potensial memerlukan interpretasi yang cermat karena mereka dapat dianggap sama baiknya untuk menunjukkan kepatuhan atau kurangnya kepatuhan. Tidak ada yang menunjukkan gambaran yang lengkap. Menilai kepatuhan adalah pekerjaan serius; itu tidak dapat dicapai dengan cara yang cepat, mudah, atau serampangan.

Dengan meningkatnya perhatian pada pemantauan standar ketenagakerjaan, ada kebutuhan yang semakin meningkat untuk ketelitian dalam penilaian kepatuhan dan apakah kondisi membaik atau memburuk. Penilaian ini memerlukan analisis cermat tentang apa arti dan implikasi standar ketenagakerjaan inti, cara menentukan kapan suatu negara patuh atau tidak, indikator kepatuhan apa dan sumber informasi mana yang digunakan, dan keterbatasan sumber informasi (Theodore H. Moran, et.al., 2004:2).

### **1. Tinjauan Umum Pengawasan Kepatuhan Terhadap Standar Inti Ketenagakerjaan**

Kekhawatiran tentang kondisi di tempat kerja muncul pada awal revolusi industri. Dengan meningkatnya saling ketergantungan ekonomi internasional selama setengah abad terakhir, kekhawatiran ini menjadi lebih global, dan pada akhir tahun 1990-an sebuah konsensus berkembang, sebagaimana tercermin dalam deklarasi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tahun 1995, Organisasi Perdagangan Dunia pada tahun 1996, dan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) pada tahun 1998, bahwa standar tertentu kebebasan berserikat, penghapusan kerja paksa dan pekerja anak, dan nondiskriminasi merupakan hak-hak dasar yang menjadi hak pekerja di mana pun. Kami menyebutnya sebagai standar perburuhan inti.

Perlakuan terhadap pekerja tertanam dalam keadaan sosial, politik, dan ekonomi yang luas. Tanpa adanya kemauan politik dan lembaga pemerintahan yang efektif yang didasarkan pada aturan hukum, kecil kemungkinan hak-hak inti perburuhan akan dihormati. Jika pertumbuhan ekonomi tidak kuat, kecil kemungkinan untuk mencapai peningkatan yang menyeluruh dalam standar hidup pekerja. Dengan demikian, konteks ekonomi dan politik sangat penting ketika menilai kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan, khususnya untuk mengidentifikasi sumber ketidakpatuhan dan, oleh karena itu, kebijakan yang tepat, termasuk bantuan teknis dan keuangan, untuk mengatasi ketidakpatuhan. Pada saat yang sama, pemantauan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan menimbulkan tantangan.

Komite telah memilih jalan tengah. Komite melihat tugasnya sebagai upaya untuk menyediakan DOL, dan penilai lain, dengan peta jalan untuk menilai kepatuhan dan mengevaluasi kemajuan atau kemunduran dari waktu ke waktu. Tujuannya adalah untuk memperbaiki proses yang ada dengan menunjukkan cara untuk pengumpulan dan penyebaran informasi yang lebih baik dan dengan merekomendasikan agar proses pengambilan keputusan itu dibuat transparan. Daftar penilai yang menganggap upaya tersebut bermanfaat meliputi pejabat pemerintah, perwakilan terpilih, organisasi internasional, perusahaan dan investor yang bertanggung jawab secara sosial, anggota dewan, pemegang saham, organisasi buruh, dan berbagai organisasi nonpemerintah.

Secara keseluruhan, tugas menilai kepatuhan mungkin menyerupai hakim di ruang sidang yang membuat penilaian tentang apa yang secara tepat diperlukan oleh standar ketenagakerjaan tertentu dalam keadaan tertentu dan mengevaluasi kinerja berdasarkan sebagian besar bukti (beberapa di antaranya dapat diterima, beberapa di antaranya dipertanyakan, dan beberapa di antaranya harus ditolak) lebih dari seorang ekonometrika yang menjalankan regresi atau fisikawan yang melakukan eksperimen dalam kondisi terkendali. Meskipun tujuan komite adalah untuk menunjukkan bagaimana penilaian dapat dibuat lebih adil, objektif, dan seimbang, dalam proses transparan di mana penilai alternatif dapat saling menantang evaluasi satu sama lain dengan cara yang jelas, tepat, dan menyeluruh, komite tidak bermaksud meninggalkan kesan bahwa ada prosedur ilmiah yang dapat digunakan penilai untuk menggunakan informasi berbasis sains guna mencapai kesimpulan ilmiah tentang kepatuhan di semua negara dan semua periode waktu.

Untuk memenuhi permintaan dari DOL, kami telah mengembangkan serangkaian indikator kepatuhan potensial dan struktur basis data terperinci yang mencantumkan informasi yang dibutuhkan. Kami yakin basis data ini, jika selnya penuh, dapat memberikan dasar untuk menilai kepatuhan. Sementara itu, kami yakin struktur basis data menyediakan informasi tentang data tambahan apa yang perlu dikumpulkan (Theodore H. Moran, et.al., 2004:17-21).

## Daftar Pustaka

- Adelle Blackett and Laurence R. Helfer. (2019). *International to the Symposium on Transnational Futures of International Labor Law*. Ajil Unbound Vol. 113, p. 385-389.
- . (2019). *Symposium on Transnational futures of International Labor Law. Theorizing Emancipatory Transnational Futures of International Labor Law*, Ajil Unbound Vol. 113, p. 390-395.
- Alan Hyde. (2009). *The International Labor Organization in the Stag Hunt for Global Labor Rights*. Law & Ethics of Human Rights, Vol. 3 [2009], Iss. 2, Art. 2, p.152-179.
- Arthur Gundershei. (1997). *A Labor Perspective in International Trade*. Cambridge University Press; Cambridge University Press (CUP); American Society of International Law. ASIL Proceedings. p. 94-97.
- Brian A. Langille. *What is International Labor Law For?* Law & Ethics of Human Rights. Volume 3, Issue 1 2009 Article 3, p. 46-82.
- Devi Rahayu, dkk. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan. Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law*. Setara Press, Malang.
- Eko Wahyudi, dkk. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Eyal Benvenist. (2009). *Comment on Brian Langille: "What is International Labor Law For?"* LAW AND ETHICS HUM. RTS. 48 (2009).
- Franz Christian Ebert. *Research Handbook on Transnational Labour Law* || International financial institutions' approaches to labour law: The case of the International Monetary Fund. Edward Elgar Publishing Ltd.
- Guy Davidov. *Comment on Alan Hyde: The Perils of Economic Justifications for International Labor Standards*. Law & Ethics of Human Rights, Volume 3, Issue 2 2009 Article 3. p. 178-188.
- Holly Cullen. (2007). *The Role of International Law in the Elimination of Child Labor*. Koninklijke Brill NV, Leiden, The Netherlands.

- Jaap Hage, et.all. (editor). (2017). *Introduction to Law*. Springer International Publishing Switzerland.
- Janelle M. Diller. (2007). *Three Challenges Facing International Labor Law*. The Future of International Labor Law. ASIL Proceedings, p. 398-402.
- Jean Allain. (2015). *The Law and Slavery : Prohibiting Human Exploitation*. Koninklijke Brill NV, Leiden, The Netherlands.
- Jill Rubery. (2018). *Regulating for Equitable and Job-Rich Growth // Reregulating for inclusive labour markets*. Edward Elgar Publishing Limited ; International Labour Office. P.31-62.
- Lalu Husni. (2019). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (edisi revisi). PT. RajaGrafindo Persada, Depok.
- Lance Compa. (2008). *International Labor Law, Cases and Materials on Workers' Rights in the Global Economy*. International union rights, Page 28 Volume 15 Issue 2.
- M. Biagi. (1997). *International Labour Law. Special Contribution to the Previous, 1997, edition of the "Globalization and Workers' Rights"*.tanpa penerbit.
- Marcel van der Linden (ed). (2018). *Women's ILO Transnational Networks, Global Labour Standards and Gender Equity, 1919 to Present*. Koninklijke Brill NV in association with International Labour Office.
- Marcel van der Linden and Magaly Rodríguez García. (2014). *On Coerced Labor : Work and Compulsion After Chattel Slavery*. Koninklijke Brill N.V.
- Marilyn J. Pittard and Stuart Butterworth. (2020). *The Rich Panoply of Sources of Labor Law: National, Regional and International*. From Elgar Online.
- Moira L. McConnell, et.al. (2011). *The Maritime Labour Convention, 2006 : A Legal Primer to an Emerging International Regime*. Koninklijke Brill NV, Leiden, The Netherlands.
- Rano Turaeva and Rustamjon Urinboyev. (Editor). (2021). *Labour, Mobility, and Informal Practices in Rusia, Central Asia and*

*Eastern Europe Power, Institutions and Mobile Actors in Transnational Space*, Deanta Global Publishing Services, Chennai, India

Roger Blanpain, et.al. (Ed). (2005). *Labour Law in Motion. Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment*. Kluwer Law International. P.O. Box 85889, 2508 CN The Hague, The Netherlands.

Samuel Estreicher. (1998). *Employee Representation in the Emerging Workplace: Alternative/Supplements to Collective Bargaining*. Proceedings of New York University 50th Annual Conference on Labor. Kluwer Law International, P.O. Box 85889, 2508 CN The Hague, The Netherlands.

Theodore H. Moran, et.al. (2004). *Monitoring International Labor Standards: Techniques and Sources of Information/Committee on Monitoring International Labor Standards*, Center for Education, Division of Behavioral and Social Sciences and Education, and Policy and Global Affairs Division, The National Academies Press, Washington, DC.

Valentine Jobst Lii. (tt). *Current Notes. The United States and International Labor Conventions*. The American Journal of International Law. University of Illinois, USA.

Virginia A. Leary. (2015). *The OECD: An Unusual Actor for International Labor Law (and an Introductory Aside on the Lack of U.S. Interest in International Labor Law)*. American Society of International Law, Proceedings of the Annual Meeting, Vol. 101 (MARCH 28-31, 2007), pp. 396-398.

World Report on Child Labour. (tt). *Mainstreaming child labour concerns into child-sensitive social security systems*. Part V Looking forward. p.55-62.

## PROFIL PENULIS



### **Dr. Rustan, S.H., M.Hum.**

Penulis lahir tanggal 31 Desember 1964 di Paowe, Kel. Salokaraja, Kec. Lalabata, Kabupaten Soppeng, menempuh pendidikan dasar dan menengah di Kabupaten Soppeng, SD No.29 Cenrana Tahun 1977, SMP Muhammadiyah Watansoppeng Tahun 1981, dan SMA Negeri 200 Watansoppeng Tahun 1984. Menyelesaikan studi pada satu perguruan tinggi di Makassar yakni Strata Satu (S1) Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Tahun 1988, Strata Dua (S2) pada PPS Universitas Hasanuddin Tahun 2001, dan Strata Tiga (S3) pada PPS Universitas Hasanuddin Tahun 2013.

Setelah memperoleh gelar sarjana hukum tahun 1988 memperoleh izin sebagai pengacara praktik di wilayah Pengadilan Tinggi Makassar, dan tahun 1999 dosen tetap di STAI DDI Maros, tahun 2015 sebagai dosen tetap Yayasan Wakaf Universitas Muslim Indonesia (UMI) di Fakultas Hukum sampai sekarang. Mengampuh matakuliah Pendidikan Pancasila dan Pendidikan Kewarganegaraan serta beberapa matakuliah di bidang Hukum Dasar dan Hukum Keperdataan seperti Hukum Islam, Pengantar Ilmu Hukum, Pengantar Hukum Indonesia, Antropologi Hukum, Hukum Adat, Hukum Agraria, Hukum Perdata, Hukum Dagang, Hak Kekayaan Intelektual, Hukum Acara Pidana, Hukum Acara Perdata, Hukum Perlindungan Konsumen dan Persaingan Usaha, Hukum Bisnis, Aspek Hukum Dalam Ekonomi, dan sebagainya. Selain itu Penulis mengampuh beberapa mata kuliah pada Program Pasca Sarjana (PPS) Universitas Muslim Indonesia, seperti Sejarah Hukum, Sosiologi Hukum, Hukum dan Penanaman Modal, Hukum dan Kependudukan, dan Perbandingan Sistem Hukum dan Peradilan.



**BAB 12**  
**ISU KONTEMPORER:**  
***OUTSOURCING, GIG ECONOMY***  
**DAN FLEKSIBILITAS KERJA**

**Dede Nurul Hidayat, S.H., M.H.**  
Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung



dengan kelebihanannya yaitu terkait penetapan waktu yang fleksibel, di dalamnya terdapat juga berbagai kelemahannya yaitu terkait dengan perlindungan dan kepastian hukum pekerja berupa kejelasan pendapatan yang diterima pekerja. Selain itu, ketatnya persaingan ekonomi ini membuat pekerja harus terus mengupgrade diri dan kemampuannya agar tidak tergerus dengan para pesaingnya serta dituntut untuk terus mempertahankan basis kliennya secara stabil.

Pada BAB ini, penulis akan memaparkan definisi dari *outsourcing*, *gig economy* dan fleksibilitas kerja sehingga menjadi isu hangat dalam kajian hukum ketenagakerjaan di era kontemporer ini. Bagaimana kelebihan dan kekurangan serta kepastian dan perlindungan hukumnya. Dari penulisan ini, penulis berharap dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan.

## ***Outsourcing***

*Outsourcing* diartikan sebagai alih daya atau dapat diartikan pula sebagai *contract (work out)*. *Outsourcing* juga dimaknai sebagai sebuah tindakan pengalihan tugas atau wewenang kepada pihak lain termasuk didalamnya pengambilan keputusan serta terikat dalam suatu ikatan kontrak kerja sama antara sebuah perusahaan dengan pihak lain yang menyediakan jasa (Yasar, 2012).

Sependapat dengan pengertian tersebut, Chandra Suwondo mendefinisikan *outsourcing* sebagai sebuah pendelegasian baik secara operasional maupun manajemen harian kepada pihak lain yang menyediakan jasa pekerja atau buruh. Proses pemindahan atau pendelegasian tugas atau proyek yang sebelumnya menjadi tugas perusahaan dialihkan kepada pihak ketiga sebagai penyedia pekerja atau buruh serta ditandai dengan perjanjian kontrak kerja antara keduanya (Suwondo, 2003).

Berdasarkan pengertian *outsourcing* tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa komponen yang terdapat dalam sistem kerja secara *outsourcing* ini, yaitu sebagai berikut (Tunggal, 2008):

### **1. Pekerja atau Buruh**

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 bahwa yang dimaksud sebagai pekerja atau buruh adalah seseorang atau setiap

Kontrak kerja yang bersifat fleksibel dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, terutama dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing. Meski demikian, penting untuk menelaah secara cermat dampak hukum maupun sosial yang ditimbulkannya. Kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku serta penerapan praktik kerja yang adil dan bertanggung jawab menjadi faktor utama agar manfaat dari kontrak kerja fleksibel dapat dirasakan oleh seluruh pihak yang terlibat.

Kontrak kerja yang dilakukan secara fleksibel kini semakin marak terjadi di era kontemporer saat ini. Model kontrak ini memberikan sejumlah keuntungan bagi pemberi kerja, seperti kemudahan dalam mengatur kebutuhan tenaga kerja serta menekan biaya operasional yang dikeluarkan. Meskipun demikian, kontrak kerja fleksibel juga masih terdapat beragam persoalan hukum yang rumit, khususnya yang berkaitan dengan aspek kesejahteraan pekerja dan kepastian hukum.

Kontrak kerja secara fleksibel memberikan kebebasan bagi pekerja dalam mengatur jam serta lokasi kerjanya, hal ini semakin diminatinya dalam pekerjaan pada sektor industri. Namun, penting untuk memastikan bahwa penerapan kontrak tersebut tetap sejalan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, sehingga hak-hak pekerja tetap terlindungi dan perusahaan terhindar dari potensi pelanggaran hukum. Adapun langkah-langkah untuk menjamin kesesuaian tersebut adalah sebagai berikut (Purwanti, 2021):

1. Memahami peraturan ketenagakerjaan:
  - a. Perusahaan perlu memahami ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, termasuk aturan mengenai jam kerja, hak cuti serta jaminan sosial.
  - b. Ketentuan tersebut dapat dipahami melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, peraturan turunannya, serta berbagai regulasi perundang-undangan terkait.
2. Membuat kontrak kerja yang jelas dan transparan:
  - a. Kontrak kerja fleksibel harus dibuat secara tertulis, jelas dan transparan memuat hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan serta bersifat mengikat.

- b. Kontrak kerja harus memuat informasi mengenai:
  - 1) Jenis pekerjaan
  - 2) Jam kerja dan lokasi kerja
  - 3) Sistem pengupahan
  - 4) Jaminan sosial dan kesehatan
  - 5) Cuti
  - 6) Mekanisme penyelesaian sengketa
  - 7) Hal-hal lainnya yang dianggap perlu
3. Memastikan hak-hak pekerja terpenuhi:
  - a. Pekerja dengan kontrak kerja fleksibel tetap berhak memperoleh hak-hak ketenagakerjaan dasar, seperti upah minimum, hak cuti, dan jaminan sosial.
  - b. Perusahaan wajib menjamin pemenuhan hak-hak dasar tersebut, meskipun sistem kerja yang diterapkan bersifat fleksibel.
4. Menyesuaikan sistem pengupahan
  - a. Sistem pengupahan untuk pekerja dengan kontrak kerja fleksibel harus adil dan sesuai dengan jam kerja dan tingkatan keahlian pekerja.
  - b. Perusahaan dapat menggunakan berbagai metode pengupahan seperti upah per jam, upah harian. Atau upah bulanan dengan mempertimbangkan jam kerja efektif dan tingkat keahlian pekerja
5. Menjaga komunikasi dan transparansi:
  - a. Perusahaan harus menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan dengan pekerja terkait pengaturan kerja yang fleksibel
  - b. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan dan menghindari kesalahpahaman antara pekerja dan perusahaan,
6. Melakukan peninjauan secara berkala
  - a. Kontrak kerja fleksibel perlu dievaluasi secara rutin guna memastikan keselarasan dan keadilan dengan disesuaikan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.
  - b. Evaluasi tersebut dapat dilaksanakan secara periodik, misalnya setiap tahun, atau setelah adanya perubahan pada peraturan ketenagakerjaan (Nurhayati, 2023).

## Daftar Pustaka

- Budiarta, I. N. (2016). *HUKUM OUTSOURCING Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan kepastian hukum*. Malang: Setara Press.
- Ghandi. (2023). Exploring people's intention to become platform-based gig workers: An empirical qualitative study. Paper presented at the 2018 International Conference on Information Technology Systems and Innovation (ICITSI).
- Hidayat, H. (2023). *Gig Economy: Pengertian, Dampak, dan Contoh Pekerjaannya*. Jakarta: Persada.
- Latri, A. A. (2024). *Hak Pekerja di Era Gig Economy: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja lepas dan kontrak*. Media Hukum Indonesia (MHI).
- Maharta, K. P. (2008). *Outsourcing versus Serikat Pekerja (An Introduction to outsourcing)*. Jakarta: Alihdaya Publishing.
- Nurhayati, A. (2023). Kontrak Kerja Fleksibel: Antara Hak Pekerja dan Kepentingan Bisnis. *Jurnal Ilmu Hukum* , Vol.2 No.2.
- Permana, M. Y. (2023). *Measuring the gig economy in Indonesia: typology, characteristics, and distribution*. . Media Wahyudi, Measuring the Gig Economy in Indonesia.
- Purwanti, R. (2021). Peran Serikat Pekerja dalam Memastikan Kesesuaian Kontrak Kerja Fleksibel dengan Peraturan Ketenagakerjaan. *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law) (PJIH)*, Vol 12, No 1 (2025).
- Suwondo, C. (2003). *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Suyoko, & G. (2021). *Tinjauan Yuridis terhadap Sistem Alih Daya (Outsourcing) pada Pekerja di Indonesia*. Jurnal Cakrawala Hukum.
- Tunggal, A. W. (2008). *Outsourcing Konsep dan Kasus*. Jakarta: Harvarindo.
- Yasar, I. (2012). *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*. Jakarta: Pelita Fikir .

## PROFIL PENULIS



### **Dede Nurul Hidayat, S.H., M.H.**

Penulis lahir di Subang, pada tanggal 15 Mei 1995. Penulis merupakan seorang tenaga pendidik pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung. Selain sebagai tenaga pendidik penulis juga merupakan seorang konsultan hukum yang seringkali diminta pandangannya oleh beberapa praktisi hukum. Penulis juga merupakan seorang pelatih dan wasit profesional di bidang olahraga catur, dan aktif menjadi pengurus di Badan Pembina Olahraga (BAPOR) serta Persatuan Catur Seluruh Indonesia (PERCASI). Riwayat pendidikan penulis yaitu mulai dari SDN Nyalindung, kemudian melanjutkan pendidikan di MTsN Cisalak, serta MAN Subang lulus pada tahun 2013. Setelah itu penulis melanjutkan ke jenjang strata 1 (S1) di UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada jurusan *Ahwal Syakhshiyah* (Hukum Keluarga), serta jenjang strata 2 (S2) Ilmu Hukum juga di UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Harapan penulis kedepannya semoga bisa tetap konsisten dalam menulis karya ilmiah sehingga bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan umumnya bagi Masyarakat luas.

Email Penulis: [denurh@gmail.com](mailto:denurh@gmail.com)

# PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN

Hukum ketenagakerjaan adalah salah satu cabang ilmu hukum yang paling dinamis dan relevan dalam kehidupan sehari-hari. Ia mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja, menciptakan keseimbangan yang adil dan harmonis di antara keduanya. Pemahaman yang mendalam tentang hukum ini tidak hanya penting bagi para ahli hukum, tetapi juga bagi setiap individu yang terlibat dalam dunia kerja, baik sebagai pekerja maupun pengusaha. Buku **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan** ini hadir untuk memberikan pemahaman dasar yang komprehensif mengenai seluk-beluk hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Kami berupaya menyajikan materi secara ringkas, lugas, dan mudah dipahami, sehingga dapat diakses oleh berbagai kalangan. Beberapa topik utama yang dibahas dalam buku ini meliputi:

1. Definisi, Ruang Lingkup dan Fungsi Hukum Ketenagakerjaan
2. Sumber dan Asas Hukum Ketenagakerjaan
3. Hubungan Kerja: Konsep dan Unsur-Unsurnya
4. Perjanjian Kerja dan Jenis-Jenisnya
5. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha
6. Upah Dan Tunjangan: Prinsip dan Peraturan
7. Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Hari Libur
8. Perlindungan Pekerja Perempuan dan Anak
9. Kesehatan dan Keselamatan Kerja
10. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
11. Hukum Ketenagakerjaan Internasional
12. Isu Kontemporer: *Outsourcing*, *Gig Economy* dan Fleksibilitas Kerja

