

HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

TEORI DAN DINAMIKA KONTEMPORER

Tim Penulis:
Suci Flambonita
Vegitya Ramadhani Putri
Ilham Patahillah
Dinda Bhawika Wimala Pastika
Afrizal Mukti Wibowo
Nurul Islami
Yeni Oktafia
Rustan
Adila Azani
Dony Setiawan Putra
Devin Irwan Jinoto
Septiara Elvionita
Zora Febriena Dwithia H.P
Ricco Andreas



HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Teori dan Dinamika Kontemporer

Suci Flambonita

Vegitya Ramadhani Putri

Ilham Patahillah

Dinda Bhawika Wimala Pastika

Afrizal Mukti Wibowo

Nurul Islami

Yeni Oktafia

Rustan

Adila Azani

Dony Setiawan Putra

Devin Irwan Jinoto

Septiara Elvionita

Zora Febriena Dwithia H.P

Ricco Andreas

Editor: Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.

HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Teori dan Dinamika Kontemporer

Tim Penulis:

Suci Flambonita
Vegitya Ramadhani Putri
Ilham Patahillah
Dinda Bhawika Wimala Pastika
Afrizal Mukti Wibowo
Nurul Islami
Yeni Oktafia
Rustan
Adila Azani
Dony Setiawan Putra
Devin Irwan Jinoto
Septiara Elvionita
Zora Febriena Dwithia H.P
Ricco Andreas

Editor : Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.
Tata Letak : Lilis Khalisatul Karimah, S.H.
Desain Cover : Asep Nugraha, S.Hum.
Ukuran : UNESCO 15,5 x 23 cm
Halaman : x, 341
ISBN : 978-634-7522-50-4
Terbit Pada : April 2026
Anggota IKAPI : No. 073/BANTEN/2023

Hak Cipta 2026 @ 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. Kramat, Panenjoan Kec. Carenang, Kab. Serang – Banten, 42195
Email : sadapenerbit@gmail.com
Website : sadapenerbit.com & repository.sadapenerbit.com
Telpon/WA : +62 838 1281 8431

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, buku yang berjudul “**Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Teori dan Dinamika Kontemporer**” dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini hadir sebagai upaya untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yang terus berkembang seiring dengan perubahan zaman, kemajuan teknologi, serta tuntutan globalisasi.

Dinamika hubungan industrial di Indonesia saat ini menghadapi berbagai tantangan kompleks, mulai dari perubahan pola kerja akibat revolusi industri 4.0, hadirnya *platform* digital (*gig economy*), hingga pengaturan upah dan perlindungan pekerja dalam kerangka hukum nasional dan internasional. Buku ini mencoba mengupas tuntas teori-teori dasar hukum ketenagakerjaan serta menyajikan analisis kritis terhadap isu-isu kontemporer yang tengah hangat diperdebatkan, seperti perlindungan pekerja *outsourcing*, pekerja harian lepas, pekerja *platform* digital, serta implementasi *Omnibus law* UU Cipta Kerja terhadap klaster ketenagakerjaan.

Adapun sistematika penulisan buku ini terdiri dari beberapa bagian utama, yaitu: konsep dasar dan sejarah hukum ketenagakerjaan di Indonesia; sumber-sumber hukum dan asas-asas ketenagakerjaan; hubungan kerja, perjanjian kerja, dan hubungan industrial; perlindungan upah, jaminan sosial, dan keselamatan kerja; penyelesaian perselisihan hubungan industrial; serta isu-isu mutakhir dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam proses penulisan dan penerbitan buku ini, terutama rekan-rekan dosen, mahasiswa, peneliti hukum, serta praktisi hukum perburuhan yang telah memberikan masukan berharga.

Akhir kata, semoga buku ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta menjadi referensi yang berguna bagi siapa saja yang berkecimpung dalam dunia hukum, hubungan industrial, dan manajemen sumber daya manusia.

Terima kasih.

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 HAKIKAT HUKUM KETENAGAKERJAAN	1
(Suci Flambonita)	
Hakikat Hukum Ketenagakerjaan	2
Asas Hukum Ketenagakerjaan.....	8
Perkembangan Asas Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer ..	12
Sumber-Sumber Hukum Ketenagakerjaan.....	12
Daftar Pustaka.....	19
Profil Penulis.....	21
BAB 2 LANDASAN FILOSOFIS DAN SOSIOLOGIS HUBUNGAN KERJA	22
(Vegitya Ramadhani Putri)	
Pendahuluan	23
Dialektika Manusia dan Kerja: Perspektif Ontologis Hukum Ketenagakerjaan.....	23
Relasi Kuasa dan Ketimpangan Struktural: Tinjauan Sosiologis Hubungan Industrial.....	27
Kemitraan <i>Platform</i> dan Pengaburan Subordinasi dalam Hukum Ketenagakerjaan.....	28
Transformasi Kontrak Sosial: Dari <i>Status</i> ke <i>Contract</i> dan Kembali ke <i>Status</i> ?	30
Keadilan Distributif dan Etika Pengupahan dalam Perspektif Sosiologis	33
Kolektivitas dan Solidaritas: Landasan Sosiologis Kebebasan Berserikat.....	36
Daftar Pustaka.....	40
Profil Penulis.....	55

BAB 3 SUMBER HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN HIERARKI PERATURAN PASCA-<i>OMNIBUS LAW</i>	56
(Ilham Patahillah)	
Pendahuluan	57
Sumber Hukum Ketenagakerjaan dan Hierarki Peraturan Pasca- <i>Omnibus law</i>	58
Kesimpulan	67
Daftar Pustaka	70
Profil Penulis	72
BAB 4 PERAN NEGARA, PENGUSAHA, DAN SERIKAT PEKERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	73
(Dinda Bhawika Wimala Pastika)	
Peran Negara dalam Hubungan Industrial di Indonesia dalam Perspektif Regulasi dan Kebijakan Kontemporer	75
Peran Pengusaha dan Serikat Pekerja dalam Dinamika Hubungan Industrial Kontemporer	78
Peran Serikat Pekerja Sebagai Representasi Kolektif Pekerja ..	80
Evaluasi efektivitas kebijakan ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja	83
Daftar Pustaka	88
Profil Penulis	90
BAB 5 PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI PASAR KERJA	91
(Afrizal Mukti Wibowo)	
Pendahuluan	92
Perencanaan Tenaga Kerja	92
Kerangka Hukum Perencanaan Tenaga Kerja di Indonesia	96
Sistem Informasi Pasar Kerja	96
Infrastruktur Sistem Informasi Pasar Kerja	97
Daftar Pustaka	99
Profil Penulis	100
BAB 6 PERJANJIAN KERJA	101
(Nurul Islami)	
Pengertian Perjanjian Kerja	102
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	104
Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)	108

Daftar Pustaka.....	113
Profil Penulis.....	116
BAB 7 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DI LINGKUNGAN INDUSTRI	117
(Vegitya Ramadhani Putri)	
Pendahuluan	118
K3 sebagai Hak Konstitusional dan Hak Asasi Manusia Universal.....	118
Transformasi Tanggung Jawab Hukum: Dari <i>Fault-Based</i> ke <i>Strict liability</i> dalam K3.....	121
Sosiologi K3: Budaya Keselamatan vs. Tekanan Produktivitas.....	125
Tantangan K3 di Era Ekonomi Digital dan <i>Algorithmic Management</i>	127
Politik Pengawasan K3: Independensi vs. Efisiensi Administratif.....	132
Daftar Pustaka.....	135
Profil Penulis.....	148
BAB 8 <i>OUTSOURCING</i> (ALIH DAYA) DALAM PERSPEKTIF REGULASI TERBARU	149
(Yeni Oktafia)	
Pengertian dan Konsep <i>Outsourcing</i>	150
Perkembangan Pengaturan <i>Outsourcing</i> dalam Perspektif Regulasi Terbaru.....	152
TUPE sebagai Mekanisme Perlindungan Hak Pekerja dalam Sistem <i>Outsourcing</i>	156
Dampak Perubahan Regulasi <i>Outsourcing</i> dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.....	159
Kelemahan Regulasi dalam Perspektif Kritis	163
Kesimpulan	165
Daftar Pustaka.....	167
Profil Penulis.....	169
BAB 9 PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PEREMPUAN DAN KELOMPOK RENTAN.....	170
(Rustan)	
Diskursus Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan	171

Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia	175
Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Konvensi ILO Berbasis Kesetaraan Gender.....	177
Perlindungan Hak Pekerja Perempuan di Indonesia.....	179
Menegakkan Prinsip Fundamental Eropa tentang Kesetaraan Antara Perempuan dan Laki-laki	183
Perjuangan Melawan Diskriminasi Terhadap Perempuan.....	185
Konsep Upaya Mewujudkan Kesetaraan antara Perempuan dan Laki-laki di Eropa.....	187
Peran International Labor Organization (ILO) dalam Mewujudkan Kesetaraan Gender	194
Perlindungan Kelompok Rentan dari Berbagai Ketidakadilan.....	200
Kerentanan yang Melakat.....	207
Kerentanan Terhadap Minoritas.....	213
Kerentanan Terhadap Warga Negara Asing	217
Kerentanan Terhadap Korban Tindakan Ilegal.....	220
Kerentanan Situasional.....	223
Daftar Pustaka.....	226
Profil Penulis.....	227
BAB 10 PERHITUNGAN KOMPENSASI: PESANGON DAN UANG PENGHARGAAN MASA KERJA.....	228
(Adila Azani)	
Pendahuluan	229
Pesangon.....	233
UPMK.....	235
Perhitungan Pesangon dan UPMK.....	236
Daftar Pustaka.....	240
Profil Penulis.....	242
BAB 11 JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA.....	243
(Dony Setiawan Putra)	
Pengertian Jaminan Sosial.....	244
Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	246
Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja	248
Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	253
Ketentuan Pidana Jaminan Sosial Tenaga Kerja	254

Daftar Pustaka.....	256
Profil Penulis.....	260
BAB 12 PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DAN PERATURAN PERUSAHAAN (PP)	261
(Devin Irwan Jinoto)	
Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	262
Peraturan Perusahaan (PP)	267
Daftar Pustaka.....	269
Profil Penulis.....	270
BAB 13 PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN MEKANISME PENYELESAIANNYA.....	271
(Septiara Elvionita)	
Hakikat Perselisihan Hubungan Industrial	272
Klasifikasi Perselisihan Hubungan Industrial.....	273
Mekanisme Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.....	276
Daftar Pustaka.....	284
Profil Penulis.....	286
BAB 14 PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI): PERLINDUNGAN HUKUM DARI HULU KE HILIR	287
(Zora Febriena Dwithia H.P)	
Dinamika Migrasi.....	288
Menyikap Fenomena Pekerja Migran Non-Prosedural	290
Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia	296
Pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia.....	298
Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA), Pembinaan dan Pengawasan.....	301
Penyelesaian Perselisihan	301
Daftar Pustaka.....	302
Profil Penulis.....	303
BAB 15 HUKUM KETENAGAKERJAAN DI ERA DIGITAL: PEKERJA PLATFORM DAN GIG ECONOMY	304
(Suci Flambonita)	
Pekerja <i>Platform</i>	306
Aplikasi Digital	311
Pola Hubungan Dalam <i>GIG</i>	313
Pola Kerja Faktual Mitra Pengemudi Gojek	314

Kategori Pekerjaan Dalam <i>Gig Economy</i>	315
Status Kemitraan Pekerja <i>Gig</i> dalam Perspektif Hukum Positif dan Praktik.....	316
Daftar Pustaka.....	320
Profil Penulis.....	323
BAB 16 REFORMASI REGULASI KETENAGAKERJAAN	324
(Ricco Andreas)	
Konsep Dasar Regulasi Ketenagakerjaan.....	325
Arah Reformasi Regulasi Ketenagakerjaan.....	327
Problematisa <i>Omnibus law</i> dalam Perlindungan Buruh.....	331
Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia dengan Negara ASEAN	333
Ketenagakerjaan Perspektif Hak Asasi Manusia	335
Daftar Pustaka.....	339
Profil Penulis.....	341



BAB 1

HAKIKAT HUKUM

KETENAGEKERJAAN

Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.
Universitas Sriwijaya



Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu cabang pembahasan dari pembahasan hukum. Oleh sebab itu penting mengetahui makna dari hukum itu sendiri sebelum membahas tentang hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh agar dapat memahami lingkup pembahasan mengenai hukum (Randi dan Sos, 2025). Hukum lebih dikenal hanya seputaran kalangan penegak hukum layaknya polisi, hakim, jaksa dan pengacara, di mana mereka lebih sering mengetahui mengenai undang-undang maupun tata aturan lain mengenai hukum yang dibuat di lingkungan tersebut. Pembahasan yang berhubungan dengan hukum, termasuk hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan, memiliki peranan penting.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional Indonesia. Seiring dengan perkembangan ekonomi dan industri di Indonesia, hukum ketenagakerjaan juga mengalami perkembangan yang signifikan. Perubahan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari peraturan ketenagakerjaan hingga perlindungan hak-hak pekerja. Salah satu undang-undang yang menjadi landasan hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, seperti hubungan kerja, upah, perlindungan tenaga kerja, dan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan cabang dari ilmu hukum yang mengatur hubungan antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja dalam proses produksi barang dan jasa. Pengaturan ini tidak hanya mencakup hak dan kewajiban para pihak, tetapi juga meliputi aspek perlindungan tenaga kerja, jaminan kesejahteraan, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara adil dan efektif. Dalam perspektif negara hukum, keberadaan hukum ketenagakerjaan memiliki fungsi strategis untuk menciptakan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha sebagaimana dikemukakan oleh Dina Susiani (2020) sekaligus menjamin terwujudnya keadilan sosial dalam dunia kerja.

Lebih lanjut, hukum ketenagakerjaan juga berperan sebagai instrumen intervensi negara dalam mengoreksi ketimpangan posisi

tawar antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, regulasi ketenagakerjaan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga protektif dan distributif, guna memastikan bahwa proses produksi berjalan secara manusiawi, berkeadilan, serta sejalan dengan nilai-nilai konstitusional yang menjunjung tinggi martabat manusia dan kesejahteraan umum serta keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha serta menjamin terwujudnya keadilan sosial dalam dunia kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, ditegaskan bahwa setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan. Prinsip konstitusional ini kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, sedangkan Pasal 6 menegaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Ketentuan tersebut menunjukkan adanya jaminan normatif atas prinsip *kesetaraan (equality before the law)* dalam hubungan kerja.

Namun demikian, dalam praktik hubungan industrial, kedudukan antara pekerja dan pengusaha tidak sepenuhnya setara. Hal ini berbeda dengan hubungan hukum antara penjual dan pembeli yang pada dasarnya berada dalam posisi yang relatif seimbang dan memiliki kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidaknya suatu perjanjian. Dalam hubungan kerja, meskipun secara yuridis pekerja dianggap sebagai subjek hukum yang bebas untuk membuat atau tidak membuat perjanjian kerja, secara sosial-ekonomis pekerja seringkali berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha (Dina Susiani, 2020).

Ketidakseimbangan ini disebabkan oleh keterbatasan akses terhadap sumber daya ekonomi, ketergantungan terhadap pekerjaan sebagai sumber penghidupan, serta posisi tawar (*bargaining position*) yang relatif rendah. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan hadir sebagai instrumen perlindungan yang bersifat korektif dan intervensif guna menyeimbangkan hubungan tersebut. Dalam konteks ini, negara

melalui regulasi ketenagakerjaan berperan aktif untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja, mencegah praktik diskriminasi, serta menciptakan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkeadilan sosial.

Teori ketidakseimbangan posisi *tawar* (*inequality of bargaining power*) merupakan konsep fundamental dalam hukum ketenagakerjaan yang menjelaskan adanya ketimpangan kekuatan antara pekerja (buruh) dan pengusaha dalam proses perundingan hubungan kerja. Konsep ini secara klasik dikemukakan oleh Otto Kahn-Freund, yang menyatakan bahwa hubungan kerja pada dasarnya bukanlah hubungan yang setara, melainkan hubungan subordinatif, di mana pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja.

Secara teoritis, ketidakseimbangan posisi tawar ini disebabkan oleh beberapa faktor utama. Pertama, faktor ekonomi, di mana pekerja sangat bergantung pada upah sebagai sumber penghidupan, sedangkan pengusaha memiliki kontrol atas modal dan kesempatan kerja. Kedua, faktor struktural, yaitu terbatasnya akses pekerja terhadap informasi, pendidikan, dan sumber daya yang dapat meningkatkan daya tawarnya. Ketiga, faktor sosial, termasuk kondisi pasar tenaga kerja yang tidak selalu memberikan alternatif pekerjaan yang memadai bagi pekerja.

Dalam perspektif hukum, ketidakseimbangan ini mengakibatkan kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) dalam hubungan kerja menjadi bersifat semu (G. Karta Sapoetra, 2016). Secara formal, pekerja memang bebas untuk menerima atau menolak perjanjian kerja, namun dalam kenyataannya pilihan tersebut seringkali tidak benar-benar bebas karena adanya tekanan kebutuhan ekonomi. Dengan demikian, asas kebebasan berkontrak dalam hukum perdata klasik tidak sepenuhnya relevan diterapkan secara murni dalam hubungan industrial.

Di Indonesia, teori ini relevan untuk menjelaskan mengapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja, tetap menempatkan perlindungan pekerja sebagai salah satu prinsip utama. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai

Daftar Pustaka

- Aritonang, S. M., Ahmad, A. dan Arif, Z. (2025) “Komparasi Hukum Atas Hak dan Kewajiban Buruh menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang,” *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 12(2), hal. 403–411.
- Asri Wijayanti (2012) “Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan,” *Arena Hukum*, 5 No. 3, hal. 210–217. doi: DOI <https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2012.00503.7>.
- Asyhadie, H. Z., Sh, M. dan Rahmawati Kusuma, S. H. (2019) *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.
- Devi Rahayu, S. H. (2020) *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*. Scopindo Media Pustaka.
- Dina Susiani, S. H. (2020) *Perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. pustaka abadi.
- G. Karta Sapoetra (2016) *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. , Jakarta: Bina Aksara.
- Mulyata, J. (2015) “Keadilan, Kepastian, Dan Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor : 100/Puu-X/2012 Tentang Judicial Review Pasal 96 Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Perpustakaan.uns.ac.id*.
- Pangestika, E. Q. dan SH, M. H. (2020) “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,” *The Journal Publishing*, 1(2), hal. 1–73.
- Peter Mahmud Marzuki (2009) *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Prenada Media.
- Randi, S. dan Sos, M. (2025) “Bab I Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,” *Hukum Ketenagakerjaan*, hal. 1.
- Singadimedja, H. N. (2020) “Resensi Buku: Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan,” *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 4(2), hal. 369–379.
- Suci Flambonita, Abdul Rachmad Budiono, Iwan Permadi, A. M. (2019)

“The Legal Implication of Home-Based Worker’s Wage Regulation in Indonesia Prespective Pancasila,” *Opción*, 35(89).

Wijayanti, A. (2009) *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.


PROFIL PENULIS



Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.

Lahir di Palembang, 18 Juli 1979. Saat ini sebagai akademisi di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya sejak tahun 2009. Meraih gelar Sarjana Hukum (S.H) di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang pada tahun 2003. Dan Magister Hukum (M.H) dari Program Pascasarjana (PPs) Universitas Sriwijaya di tahun 2007. Gelar Doktor diselesaikan di Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Brawijaya tahun 2019. Disela kesibukannya sebagai akademisi, beberapa publikasi yang telah dihasilkan diantaranya: Beberapa buku Book chapter yang ditulis bersama kolega di antaranya: *Hukum Ketenagakerjaan (telaah Keberlakuan Undang-undang Ketenagakerjaan bagi Home Based Workers di Indonesia Prespektif Upah yang Layak)* (2020), *Perlindungan Perempuan dan Anak (Book Chapter 2021)*, *Perlindungan Perempuan dan Anak untuk Pembangunan Nasional dan Berkelanjutan* (bunga rampai-2022). *Problematika Perkawinan Campuran Perihal Keerlakuan Hukum Kewarganegaraan dan Pemenuhan Hak Keperdataan* (2025) dan *Anak dalam Perspektif Perlindungan Hukum Indonesia* (2025).

Email Penulis: suciflambonita@fh.unsri.ac.id/uciebaeh@gmail.com



BAB 2

LANDASAN FILOSOFIS

DAN SOSIOLOGIS

HUBUNGAN KERJA

Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant, M.A., LL.M.
Universitas Sriwijaya



Pendahuluan

Landasan filosofis dan sosiologis dalam hubungan kerja memerlukan kedalaman analisis yang melampaui teks undang-undang (*beyond the black letter law*). Merujuk pada pemikiran Karl Polanyi tentang *embeddedness* ekonomi dalam masyarakat, serta teori Hugh Collins mengenai fungsi regulatif hukum kontrak dalam hubungan kerja, tulisan ini ditujukan untuk memantik dialektika akademik terhadap kedua landasan tersebut dalam hubungan kerja, dengan mempertimbangkan tren riset hukum ketenagakerjaan di jurnal bereputasi global (Scopus) seperti *Industrial Law Journal* atau *International Labour Review*.

Dialektika Manusia dan Kerja: Perspektif Ontologis Hukum Ketenagakerjaan

Hakikat kerja bukan sekadar sebagai komoditas ekonomi, melainkan sebagai manifestasi martabat kemanusiaan. Dalam doktrin Philadelphia, pekerja dipandang sebagai manusia bermartabat, bukan komoditas yang bisa “diperjualbelikan”. Di Indonesia, gelombang deregulasi (UU 13/2003, UU Cipta Kerja, Perpres TKA, dst.) mendorong fleksibilitas pasar kerja untuk menarik investasi dan merespons globalisasi. Pertanyaannya: sejauh mana regulasi terbaru masih menjaga prinsip kemanusiaan ini?

UUD 1945 Pasal 27(2) menjadi dasar konstitusional bahwa hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, lalu diterjemahkan ke kewajiban negara memberi perlindungan, kesetaraan kesempatan, dan nondiskriminasi dalam hukum ketenagakerjaan (Basofi & Fatmawati, 2023; Musrin et al., 2022; Pattipawae, 2022). Perlindungan meliputi upah layak, jaminan sosial (BPJS), K3, jaminan kerja, dan kebebasan berserikat (Salsabila et al., 2025; Fithri, 2021; Nurcahyo, 2021; Pattipawae, 2022). Berbagai studi menegaskan tujuan hukum ketenagakerjaan: kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan keberlanjutan usaha (Salsabila et al., 2025; Kahpi, 2018; Basofi & Fatmawati, 2023; Permana, 2022).

Tabel 2.1: Instrumen Perlindungan dan Fleksibilitas

Bidang	Instrumen perlindungan	Instrumen fleksibilitas
Status kerja	Aturan PKWT/PKWTT, syarat ketat PKWT	Perluasan PKWT, <i>outsourcing</i> , non-standar work
Upah	Upah minimum, formula pengupahan, demo buruh kuat	Formula matematis yang menekan kenaikan upah, tak meliputi sektor informal
TKA	Tujuan utama lindungi TKI & cegah persaingan tak sehat	Penyederhanaan izin TKA (RPTKA ganti IMTA), fasilitas keimigrasian

Sumber: Rozikin & Muhyiddin, 2025; Pratiwi, 2017; Permana, 2022; Kahpi, 2018; Fithri, 2021; Atalim & Debora, 2019; Ageda et al., 2018

UU Cipta Kerja dan *cluster* ketenagakerjaan dimaksudkan menciptakan “*safe haven*” sekaligus meningkatkan fleksibilitas; namun implementasi PKWT dan pemutusan hubungan kerja justru sering melemahkan kepastian dan membuka pelanggaran karena pengawasan lemah (Rozikin & Muhyiddin, 2025; Permana, 2022). Studi tentang UUPKWT/PKWTT menunjukkan perlindungan normatif ada, tetapi pelaksanaan tidak optimal, dan posisi tawar pekerja tetap rendah (Permana, 2022). Analisis dekonstruktif menyimpulkan asas kepastian hukum bergeser dari perlindungan substantif pekerja ke instrumen prosedural untuk fleksibilitas, daya saing, dan efisiensi administratif, menciptakan fragmentasi norma dan standar perlindungan yang melemah (Satriawan et al., 2026).

Perspektif feminis menunjukkan fleksibilitas menjadi “nafas” hukum perburuhan Indonesia dan sangat terkait feminisasi tenaga kerja manufaktur; skema fleksibilitas sering menguntungkan pasar, tapi kontradiktif terhadap pengarusutamaan gender dan kesejahteraan pekerja perempuan (Lousia et al., 2025; Pratiwi, 2017). Pada TKA, kemudahan regulasi (Perpres 20/2018, UU Cipta Kerja) dan fasilitas keimigrasian cenderung mengutamakan kepentingan ekonomi dan investor, sementara perlindungan dan kesempatan kerja bagi pekerja lokal berpotensi terpinggirkan (Fithri, 2021; Atalim & Debora, 2019; Ageda et al., 2018). Beberapa kajian menilai terjadi disharmonisasi antara hukum keimigrasian dan ketenagakerjaan,

lebih pro-TKA daripada melindungi tenaga kerja Indonesia (Fithri, 2021; Agesa et al., 2018).

Berbagai penelitian menyorot gap besar antara regulasi yang relatif komprehensif dan pelaksanaan di lapangan: lemahnya pengawasan, rendahnya kepatuhan perusahaan, dan kultur yang belum memandang pekerja sebagai subjek hak penuh (Salsabila et al., 2025; Lousia et al., 2025; Basofi & Fatmawati, 2023; Abdurohman, 2019; Rafifah et al., 2025). Non-standar workers (kontrak, *outsourcing*, informal) paling rentan: upah tak pasti, jaminan sosial minim, posisi tawar lemah (Salsabila et al., 2025; Rozikin & Muhyiddin, 2025; Pratiwi, 2017; Kahpi, 2018). Secara tertulis, hukum Indonesia masih berangkat dari prinsip bahwa pekerja adalah manusia yang harus dilindungi, bukan komoditas, tercermin dalam UUD 1945 dan tujuan perlindungan ketenagakerjaan. Namun, regulasi terbaru yang menekankan fleksibilitas, deregulasi, dan kemudahan investasi membuat asas perlindungan sering bergeser ke posisi sekunder. “Keseimbangan” yang terjadi cenderung condong ke fleksibilitas pasar kerja, sementara jaminan bahwa pekerja benar-benar diperlakukan sebagai subjek martabat manusia sangat bergantung pada pengawasan, penegakan hukum, dan penguatan posisi tawar pekerja, bukan hanya bunyi norma.

Pertanyaan tentang kontrak kerja menyentuh jantung perbedaan antara paradigma liberal-individualis (kontrak sebagai hasil kebebasan dua individu setara) dan Pancasila (Keadilan Sosial) yang menempatkan kerja dalam horizon keadilan substantif dan kesejahteraan bersama. Pancasila ditempatkan sebagai *grundnorm* / sumber segala sumber hukum dan *leitstern* (bintang penuntun) bagi seluruh regulasi, termasuk ketenagakerjaan (Andriawan, 2022; Dimiyati et al., 2021; Agustina et al., 2023; Putra et al., 2023). Keadilan Pancasila dipahami sebagai keadilan substantif, bukan sekadar prosedural atau matematis; hukum boleh “melampaui” teks positif demi keadilan nyata (Andriawan, 2022). Negara Pancasila adalah welfare state hukum, bukan negara kontrak liberal murni; negara justru wajib ikut campur di ranah “privat” seperti upah dan hubungan kerja demi kesejahteraan (Dimiyati et al., 2021; Zulkarnaen, 2020).

Daftar Pustaka

- Abdurohman, D. (2019). Bisnis Jasa Penyalur Tenaga Kerja Perspektif Hukum Ekonomi Syariah. *Jurisdictie*. <https://doi.org/10.18860/j.v9i2.5552>
- Agesa, M., Karjoko, L., & , I. (2018). Politik Hukum Fasilitas Keimigrasian Bagi Tenaga Kerja Asing Dengan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*. <https://doi.org/10.20961/hpe.v6i2.17714>
- Agustina., Eddy, T., & Purnomo, S. (2023). Implementation Of Pancasila Philosophy On Construction Services In Realizing A Fair And Prosperous Society. *Russian Law Journal*. <https://doi.org/10.52783/rlj.v11i5.2870>
- Aidt, T., & Tzannatos, Z. (2008). Trade Unions, Collective Bargaining and Macroeconomic Performance: A Review. *Macroeconomics eJournal*. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2008.00488.x>
- Alfiqri, K., Rathana, I., Jusuf, D., & Ruslina, E. (2025). Harmonisasi Regulasi : Kunci Stabilitas Hukum Dalam Investasi dan Pembangunan Ekonomi Pasca Pemberlakuan UU Cipta Kerja. *Siyasah*. <https://doi.org/10.32332/xe754d38>
- Aloisi, A., Rainone, S., & Countouris, N. (2023). An unfinished task? Matching the *Platform Work Directive* with the EU and international "social acquis". *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4670722>
- Andriawan, W. (2022). Pancasila Perspective on the Development of Legal Philosophy: Relation of Justice and Progressive Law. *Volkgeist: Jurnal Ilmu Hukum dan Konstitusi*. <https://doi.org/10.24090/volkgeist.v5i1.6361>
- Arifuddin, A., Afnina, S., Shada, S., Muhammad, A., Aulia, Y., Arifuddin1, ✉., Syafiqah, S., Kunci, K., Hukum, P., Kontrak, P., Ketenagakerjaan, U., Pekerja, H., Hukum, K., & Yusuf, A. (2025). Legal Protection for Contract Workers in the Perspective of Labor Law. *Innovative: Journal Of Social Science Research*. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i4.20989>

- Arpangi, A., & Sanni, T. (2025). Redesigning the Principle of Justice in Labor Disputes. *Journal of Sustainable Development and Regulatory Issues (JSDERI)*. <https://doi.org/10.53955/jsderi.v3i2.95>
- Atalim, S., & Debora, S. (2019). Tinjauan hukum terhadap penggunaan tenaga kerja asing di indonesia berdasarkan peraturan presiden nomor 20 tahun 2018 jo. Peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 10 tahun 2018. *Era Hukum - Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*. <https://doi.org/10.24912/erahukum.v17i2.5994>
- Bagiastra, A., Sitompul, Z., & Prasetyo, D. (2024). The Evolution of Labour Protection Legislation Following the Enactment of the Labour Creation Act. *LITERACY : International Scientific Journals of Social, Education, Humanities*. <https://doi.org/10.56910/literacy.v3i2.1687>
- Basari, A., & Ghafur, H. (2023). Realising Pancasila Industrial Relations In Terms Of The Muamalah Principle In Islam For The Period 2008-2015. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*. <https://doi.org/10.59141/jist.v4i11.800>
- Basofi, M., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>
- Bosch, G., & Weinkopf, C. (2017). Reducing Wage Inequality. *Work and Occupations*, 44, 68 - 88. <https://doi.org/10.1177/0730888416683756>
- Bulfone, F., & Afonso, A. (2019). Business Against Markets: Employer Resistance to Collective Bargaining Liberalization During the Eurozone Crisis. *Comparative Political Studies*, 53, 809 - 846. <https://doi.org/10.1177/0010414019879963>
- Carver, L., & Doellgast, V. (2020). Dualism or solidarity? Conditions for union success in regulating precarious work. *European Journal of Industrial Relations*, 27, 367 - 385. <https://doi.org/10.1177/0959680120978916>
- Christian, A. (2025). Pancasila Principle of Justice in the Regulation of

- (Conventional) Insurance Standard Contract in Indonesia. *Global Legal Review*. <https://doi.org/10.19166/blr.v5i1.8268>
- Cova, J. (2025). State Intervention In Low-Wage Work: Politics, Social Actors, And Increased Governmental Control In The Setting Of The Minimum Wage. *European Journal of Industrial Relations*, 31, 345 - 368. <https://doi.org/10.1177/09596801241311850>
- Darajati, M. (2020). Pengaturan Hukum Di Indonesia Terkait Asean Comprehensive Investment Agreement Dalam Rangka Menghadapi Asean Economic Community. *Riau Law Journal*. <https://doi.org/10.30652/rj.v4i1.7833>
- Dewanta, I., Rizal, M., & Farid, M. (2023). Menyoal Tuntutan Driver Online terhadap Perubahan Hubungan Kemitraan Menjadi Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*. <https://doi.org/10.30996/dih.v19i1.7387>
- Dimiyati, K., Nashir, H., Elviandri, E., Absori, A., Wardiono, K., & Budiono, A. (2021). Indonesia as a legal welfare state: A prophetic-transcendental basis. *Heliyon*, 7. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07865>
- Doellgast, V., & Wagner, I. (2022). Collective Regulation And The Future Of Work In The Digital Economy: Insights From Comparative Employment Relations. *Journal of Industrial Relations*, 64, 438 - 460. <https://doi.org/10.1177/00221856221101165>
- Doorn, N. (2024). The contingencies of *platform* power and risk management in the *gig economy*. *Internet Policy Rev.*, 13. <https://doi.org/10.14763/2024.2.1778>
- Duffy, B. (2020). Algorithmic precarity in cultural work. *Communication and the Public*, 5, 103 - 107. <https://doi.org/10.1177/2057047320959855>
- Duggan, J., Carbery, R., McDonnell, A., & Sherman, U. (2023). Algorithmic HRM control in the *gig economy*: The app-worker perspective. *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1002/hrm.22168>

- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2019). Algorithmic management and app-work in the *gig economy*: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- Efendi, L., & Barthos, M. (2025). Reformulation of The Criteria for Determining the Wages of Micro, Small and Medium Enterprise Workers from The Perspective of John Rawls' Justice Theory. *Journal of Social Science (JoSS)*. <https://doi.org/10.57185/joss.v4i6.469>
- Fadhli, A., Zurwanty, R., & Sari, V. (2023). Konstruksi Pasal 33 UUD 1945 dalam Menangkal Pengaruh Sistem Kapitalisme di Indonesia. *Journal of Civic Education*. <https://doi.org/10.24036/jce.v6i1.974>
- Febriana, A. (2022). Analisis Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Leemanagement Terhadap Pekerja / Buruh Wanita. *Law, Development and Justice Review*. <https://doi.org/10.14710/ldjr.v4i2.13577>
- Fithri, F. (2021). Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Indonesia Law Reform Journal*. <https://doi.org/10.22219/ilrej.v1i3.18339>
- Fitri, M., Mumtazinur, M., & Mubarak, H. (2024). Islam dan Negara: Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Wanita Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan. *Politica: Jurnal Hukum Tata Negara dan Politik Islam*. <https://doi.org/10.32505/politica.v11i1.9232>
- Gramano, E. (2020). Digitalisation And Work: Challenges From The *Platform-Economy*. *Contemporary Social Science*, 15, 476 - 488. <https://doi.org/10.1080/21582041.2019.1572919>
- Green, D. (2014). What Is a Minimum Wage For?: Empirical Results and Theories of Justice. *Canadian Public Policy*, 40, 293 - 314. <https://doi.org/10.1920/wp.ifs.2014.1424>
- Habib, Y., & Gilalo, J. (2025). Social Justice Theory in Indonesia Reviewed from the Philosophy of Law. *International Journal of*

- Business, Law, and Education.*
<https://doi.org/10.56442/ijble.v6i1.995>
- Halliday, D. (2021). On the (mis)classification of paid labor: When should *gig* workers have employee status?. *Politics, Philosophy & Economics*, 20, 229 - 250.
<https://doi.org/10.1177/1470594x2111015467>
- Hamzah, H. (2009). Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial. , 5, 45-54.
- Han, E. (2019). The Impact of Teachers Unions on Teachers' Well-Being Under Various Legal Institutions: Evidence From District-Teacher Matched Data. *AERA Open*, 5.
<https://doi.org/10.1177/2332858419867291>
- Hardiani, Y., & Wahyoeno, D. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pengurus Serikat Pekerja Atas Tindakan Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama Oleh Perusahaan. *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance.*
<https://doi.org/10.53363/bureau.v2i1.150>
- Haryani, T., Syafiq, M., Christina, O., & Candra, M. (2023). Kolaborasi Antara Pemerintah, Pengusaha, Dan Serikat Pekerja Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Yang Harmonis Di Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik.*
<https://doi.org/10.62379/jiksp.v1i2.399>
- Hasibuan, R., Abdillah, M., Andini, N., Siregar, F., & Tanjung, A. (2025). Kontrak Kerja vs Kontrak *Platform* : Perbandingan Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Era Ekonomi Digital. *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi.*
<https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i3.941>
- Heber, R., Madiung, B., & Nur, M. (2023). Analisis Perlindungan Hukum Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. *Indonesian Journal of Legality of Law.*
<https://doi.org/10.35965/ijlf.v5i2.2665>
- Howell, C. (2020). Rethinking the Role of the State in Employment Relations for a Neoliberal Era. *ILR Review*, 74, 739 - 772.

<https://doi.org/10.1177/0019793920904663>

- Hutabarat, P., & Markoni, M. (2022). Analisis Yuridis terhadap Perlindungan Hukum Investasi Asing di Indonesia setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*. <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i12.522>
- Ibsen, C., & Tapia, M. (2017). Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next?. *Journal of Industrial Relations*, 59, 170 - 191. <https://doi.org/10.1177/0022185616677558>
- Igbokwe, C. (2024). Collective bargaining as a catalyst to industrial harmony in Nigeria's Public Service. South East Public Service in perspective. *Journal of Policy and Development Studies*. <https://doi.org/10.4314/jpds.v15i2.19>
- Imron, M., & Sari, N. (2020). Society Centered: Marxist Approach, Dari Eksploitasi Hingga Alienasi Pekerja. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i1.410>
- Kahpi, A. (2018). Pengupahan : Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*. <https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v5i2.6464>
- Keune, M. (2021). Inequality Between Capital And Labour And Among Wage-Earners: The Role Of Collective Bargaining And Trade Unions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27, 29 - 46. <https://doi.org/10.1177/10242589211000588>
- Khasenov, M. (2023). Employment relationship and *platform* work: global trends and case of Kazakhstan. *Russian Journal of Labour & Law*. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.113>
- Kjellberg, A. (2017). Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations. **, 357-383.
- Kristianti, D. (2021). Prinsip Kebersamaan Dalam Hukum Investasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja: Politik Hukum Kepentingan Investasi Ataupun Kesejahteraan Masyarakat. *PAMALI: Pattimura Magister Law Review*. <https://doi.org/10.47268/pamali.v1i2.619>

- Kunarti, S., Hartini, S., Amalia, S., Pradana, A., & Elfudllatsani, B. (2025). Reformulation of Minimum Wage Policy and Its Implications Concerning Justice and Workers' Welfare in the Context Indonesian law. *Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum dan Konstitusi*. <https://doi.org/10.24090/volksgeist.v8i1.12975>
- Lata, L., Burdon, J., & Reddel, T. (2022). New tech, old exploitation: *Gig economy*, algorithmic control and migrant labour. *Sociology Compass*. <https://doi.org/10.1111/soc4.13028>
- Lousia, C., Zubaedah, R., Kunci, K., Perempuan, P., & Gender, P. (2025). Tinjauan Hukum Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Dan Kesetaraan Gender. *Jurnal Dunia Ilmu Hukum (JURDIKUM)*. <https://doi.org/10.59435/jurdikum.v3i1.456>
- Lovenheim, M., & Willén, A. (2016). The Long-Run Effects of Teacher Collective Bargaining. *Labor: Personnel Economics eJournal*. <https://doi.org/10.1257/pol.20170570>
- Madung, O., & Mere, W. (2021). Constructing Modern Indonesia Based on Pancasila in Dialogue with the Political Concepts Underlying the Idea of Human Rights. *Journal of Southeast Asian Human Rights*. <https://doi.org/10.19184/jseahr.v5i1.20258>
- Maulina, E., & Octarina, N. (2022). Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil Sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Perspektif*. <https://doi.org/10.30742/perspektif.v27i3.838>
- Mendonça, P., & Kougiannou, N. (2022). Disconnecting labour: The impact of *intraplatform* algorithmic changes on the labour process and workers' capacity to organise collectively. *New Technology, Work and Employment*. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12251>
- Meyer, B. (2019). Financialization, Technological Change, and Trade Union Decline. *Socio-economic Review*, 17, 477-502. <https://doi.org/10.1093/ser/mwx022>
- Mironova, S., Kozhemyakin, D., & Ponomarchenko, A. (2022). Adaptation of the legal regulation of labor, civil, tax relations to the

- gig economy. Law Enforcement Review.*
[https://doi.org/10.52468/2542-1514.2022.6\(4\).314-329](https://doi.org/10.52468/2542-1514.2022.6(4).314-329)
- Molina, O. (2014). Self-regulation and the state in industrial relations in Southern Europe: Back to the future?. *European Journal of Industrial Relations*, 20, 21 - 36.
<https://doi.org/10.1177/0959680113516404>
- Muhyiddin, M., Annazah, N., Tobing, H., Habibi, N., Fauziyah, F., & Harsiwie, R. (2024). The Ambiguity of Employment Relationship in Indonesia's *Gig Economy*: A Study of Online Motorcycle Taxi Drivers. *Jurnal Ketenagakerjaan.*
<https://doi.org/10.47198/jnaker.v19i3.416>
- Muldoon, J., & Raekstad, P. (2022). Algorithmic Domination In The *Gig Economy*. *European Journal of Political Theory*, 22, 587 - 607.
<https://doi.org/10.1177/14748851221082078>
- Musrin, M., Simatupang, B., & Anatami, D. (2022). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Syntax Fusion.*
<https://doi.org/10.54543/fusion.v2i12.229>
- Mustchin, S., & Lucio, M. (2020). The Evolving Nature Of Labour Inspection, Enforcement Of Employment Rights And The Regulatory Reach Of The State In Britain. *Journal of Industrial Relations*, 62, 735 - 757.
<https://doi.org/10.1177/0022185620908909>
- Novemyanto, A., & Nur, R. (2025). Rekognisi Status dan Perlindungan Hukum Pekerja *Gig Economy*. *Jurnal Hukum Pelita.*
<https://doi.org/10.37366/jhp.v6i1.5789>
- Nurchahyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. , 12, 69-78.
<https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>
- Olotuah, D. (2020). Collective Bargaining, Congenial Industrial Relations, and Conflict Resolution in Business Organisations in Nigeria. **. <https://doi.org/10.33422/2nd.icrbmf.2020.03.104>

- Pattipawae, D. (2022). Tanggung Jawab Pemerintah Dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja. *Jurnal Saniri*. <https://doi.org/10.47268/saniri.v3i1.1225>
- Pedersen, S., & Picot, G. (2023). Regulating low wages: cross-national policy variation and outcomes. *Socio-Economic Review*. <https://doi.org/10.1093/ser/mwad019>
- Permana, D. (2022). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. <https://doi.org/10.36418/jiss.v3i5.626>
- Politi, E., Piccitto, G., Cini, L., Beal, A., & Staerklé, C. (2021). Mobilizing precarious workers in Italy: two pathways of collective action intentions. *Social Movement Studies*, 21, 608 - 624. <https://doi.org/10.1080/14742837.2021.1940919>
- Pratiwi, A. (2017). Perspektif Hukum Feminis Terhadap Aturan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja di Indonesia. , 4, 41-60. <https://doi.org/10.22304/pjih.v4n1.a3>
- Prihantini, M., & Sarjana, I. (2022). Perlindungan Hukum Program Jaminan Kecelakaan Kerja Terhadap Pekerja Harian Lepas. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*. <https://doi.org/10.24843/ks.2022.v10.i10.p01>
- Putra, D., Fahmi, A., Prasetyo, A., Firmansyah, F., & Ghozali, I. (2023). Pancasila Sebagai Dasar Hukum Dalam Mewujudkan Keadilan Sosial. *Aliansi: Jurnal Hukum, Pendidikan dan Sosial Humaniora*. <https://doi.org/10.62383/aliansi.v1i5.412>
- Putra, R., Ramadhan, A., Widhiati, G., Imalia, T., , K., & Info, A. (2025). Perlindungan Hukum bagi Pekerja *Gig Economy*: Perspektif Hukum Perdata di Indonesia. *Perkara : Jurnal Ilmu Hukum dan Politik*. <https://doi.org/10.51903/perkara.v2i4.2227>
- Putra, Z., & Wajdi, F. (2022). Problematika Hukum Perjanjian Kerja

- antara Perusahaan dan Pekerja. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*.
<https://doi.org/10.17977/um019v7i2p405-412>
- Rafifah, J., Angelina, R., Jumhana, E., Fatima, N., & , W. (2025). Implementasi Dan Tantangan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia. *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*.
<https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i1.626>
- Rahman, I., Putra, R., Rato, D., & Basarah, A. (2024). Actualization of Pancasila Justice Values In Regarding Wage Regulations In Realizing Social Welfare. *Journal of Law, Politic and Humanities*.
<https://doi.org/10.38035/jlph.v4i4.363>
- Raj, A., & Salian, D. (2021). Collective Bargaining: A Tool for settling Industrial Disputes. *Christ University Law Journal*.
<https://doi.org/10.12728/culj.19.3>
- Rani, U., & Furrer, M. (2020). Digital Labour *Platforms* And New Forms Of Flexible Work In Developing Countries: Algorithmic management of work and workers. *Competition & Change*, 25, 212 - 236. <https://doi.org/10.1177/1024529420905187>
- Rawls, J. (1971). A Theory of Justice. *Princeton Readings in Political Thought*. <https://doi.org/10.4324/9781315097176-4>
- Rawls, J. (2001). Justice as Fairness. **. <https://doi.org/10.4324/9781315127170-15>
- Rivano, M., , K., & Fatimah, T. (2024). Akibat Hukum Permemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Yang Habis Masa Berlakunya. *Lareh Law Review*. <https://doi.org/10.25077/llr.2.1.73-84.2024>
- Rozikin, I., & Muhyiddin, M. (2025). Transformasi Pasar Kerja di Indonesia: Studi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja. *Journal of Social Movements*.
<https://doi.org/10.62491/jsm.v2i1.2025.34>
- Ruslina, E. (2016). Makna Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 Dalam Pembangunan Hukum Ekonomi Indonesia. *Jurnal Konstitusi*.
<https://doi.org/10.31078/jk913>

- Salsabila, A., Jumhana, E., & Hanifa, A. (2025). Reformasi Hukum Ketenagakerjaan: Menuju Kesejahteraan Pekerja. *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i1.604>
- Sanjaya, S., Hasrifin, H., Ramadhan, N., & Satiadharmanto, D. (2024). Kerangka Hukum Kontrak Tambang Batubara Di Indonesia: Studi Kasus Wanprestasi Perjanjian Kerjasama Tambang Batubara Pihak Swasta Pada Pemda Kabupaten Kota Baru, Kalsel. *Marwah Hukum*. <https://doi.org/10.32502/mh.v2i2.8489>
- Saragih, M., Mansar, A., & Hanifah, I. (2024). Procedure For Termination Of Employment Relations In The Pancasila Industrial Relations Concept. *Pena Justisia: Media Komunikasi dan Kajian Hukum*. <https://doi.org/10.31941/pj.v23i3.5315>
- Satriawan, D., Zaenal, H., Wachid, A., Utama, Y., & Orias, M. (2026). Dekonstruksi Asas Kepastian Hukum dalam Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia. *Journal of Legal, Political, and Humanistic Inquiry*. <https://doi.org/10.65310/5jndj790>
- Schemmel, C., & Picot, G. (2024). Why We Need Minimum Wages: Pay, Recognition, and Economic Citizenship. *American Political Science Review*, 119, 1258 - 1271. <https://doi.org/10.1017/s0003055424001096>
- Schnabel, C. (2013). Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges. *European Journal of Industrial Relations*, 19, 255 - 272. <https://doi.org/10.1177/0959680113493373>
- Schnabel, C. (2020). Union Membership and Collective Bargaining: Trends and Determinants. *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_202-1
- Schor, J., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I., & Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49, 833 - 861. <https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y>

- Setiawan, A., Sunandar, F., Juaeni, A., & Triestanto, J. (2025). Justice in Employment Law : A Philosophical Study of the Relationship Between Employers and Employees. *International Journal of Law, Crime and Justice*. <https://doi.org/10.62951/ijlci.v2i1.529>
- Setiawan, A., Sunandar, F., Juaeni, A., & Triestanto, J. (2025). Analysis of Digital Employment Contracts on *Gig Economy Platforms*: Between Flexibility and Exploitation. *International Journal of Law, Crime and Justice*. <https://doi.org/10.62951/ijlci.v2i3.723>
- Setiawan, A., Sunandar, F., Juaeni, A., & Triestanto, J. (2025). Analysis of Digital Employment Contracts on *Gig Economy Platforms*: Between Flexibility and Exploitation. *International Journal of Law, Crime and Justice*. <https://doi.org/10.62951/ijlci.v2i3.723>
- Setiawan, S. (2023). Perlindungan Hukum Negara Terhadap Hak Warga Bekerja Di Era Digital. *Jurnal Rechtsens*. <https://doi.org/10.56013/rechtsens.v12i1.2030>
- Sheldon, P., & Quinlan, M. (2011). Minimum Labour Standards and Their Enforcement. *The Economic and Labour Relations Review*, 22, 1 - 4. <https://doi.org/10.1177/103530461102200201>
- Shepherd, N. (2025). *Gig Economy Workers' Rights: Legal Classification and Social Protection in Digital Labour Markets*. *International Journal of Law and Societal Studies*. <https://doi.org/10.61424/ijlss.v2i1.379>
- Simoni, M., & Vlandas, T. (2020). Labour market liberalization and the rise of dualism in Europe as the interplay between governments, trade unions and the *economy*. *Social Policy & Administration*. <https://doi.org/10.1111/spol.12648>
- Simonin, P., Povorina, E., & Larionova, A. (2021). The Minimum Wage Institute and the problems of wage labor poverty. *The Eurasian Scientific Journal*. <https://doi.org/10.15862/36ecvn621>
- Sitorus, R., & Uwiyono, A. (2022). Analisis Yuridis Pertentangan Aspek Hukum Kaidah Otonom (Perjanjian Kerja Bersama) dengan Kaidah Heteronom (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). *Al-Mashlahah Jurnal Hukum Islam dan Pranata*

- Sosial*. <https://doi.org/10.30868/am.v10i01.2377>
- Subiyanto, S., Wahyuningsih, S., Hafidz, J., & Mashdurohatun, A. (2025). Reconstruction of Employment Regulations that are Integral in Realizing Industrial Relations Based on Pancasila Justice. *Enrichment: Journal of Multidisciplinary Research and Development*. <https://doi.org/10.55324/enrichment.v2i11.307>
- Suhartini, E. (2020). Legal Political Perspective Wage System to Realize Social Justice. *Jurnal Ilmiah*, 1, 122-129. <https://doi.org/10.20961/jmail.v1i2.46898>
- Sun, P., Chen, J., & Rani, U. (2021). From Flexible Labour to 'Sticky Labour': A Tracking Study of Workers in the Food-Delivery Platform Economy of China. *Work, Employment and Society*, 37, 412 - 431. <https://doi.org/10.1177/09500170211021570>
- Supriyanti, S., Nofiana, D., & Pertiwi, G. (2025). How Do Pancasila Economics and Islamic Economics Relate to Financial Governance Policies in Indonesia?. *Journal of Islamic Economics and Business Ethics*. <https://doi.org/10.24235/jiesbi.v2i1.198>
- Syuhada, O., & Razali, R. (2024). Indonesian Employment and Labor Policy: A Pancasila Perspective. *Kosmik Hukum*. <https://doi.org/10.30595/kosmikhukum.v24i2.19390>
- Tektona, R. (2022). Quo Vadis : Kepastian Hukum Aturan Praktik Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Persaingan Usaha*. <https://doi.org/10.55869/kppu.v3i-51>
- Tolstykh, N. (2023). Is a minimum wage an effective or residual social standard?. *Sociology: Theory, Methods, Marketing*. <https://doi.org/10.15407/sociology2023.03.130>
- Tyc, A. (2022). GIG economy: how to overcome the problem of misclassifying gig workers as self-employed?. *Revue Européenne du Droit Social*. <https://doi.org/10.53373/reds.2022.56.3.0072>
- Umney, C., Greer, I., Onaran, Ö., & Symon, G. (2018). The State And Class Discipline: European Labour Market Policy After The Financial Crisis. *Capital & Class*, 42, 333 - 351.

<https://doi.org/10.1177/0309816817738318>

Widiastiani, N. (2024). Hukum Ketenagakerjaan Di Era Digital: Kompatibilitas Peraturan Perundang-Undangan Terhadap Praktik Digital Workplace. *JATISWARA*.

<https://doi.org/10.29303/jtsw.v39i3.735>

Widiatama., Gusti, I., Ketut, A., Handayani, R., Karjoko, L., Subli, M., Syamsuddin, D., Rauf, A., & Amin, M. (2025). Reconstructing Wage Law in the Contemporary Era: A Pancasila Justice and Maqāsid al-Sharī'ah Perspective. *MILRev: Metro Islamic Law Review*.

<https://doi.org/10.32332/milrev.v4i2.11293>

Wood, A. (2021). Algorithmic Management Consequences for Work Organisation and Working Conditions. **.

Wood, A., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2018). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment & Society*, 33, 56 - 75.

<https://doi.org/10.1177/0950017018785616>

Yang, X., Wang, C., Yang, X., & Zhao, X. (2025). The Nexus Between Labor Rights Protection and Manufacturing Production Efficiency: A Case Study of China's Minimum Wage System. *International Journal of Accounting and Economics Studies*.

<https://doi.org/10.14419/4vrvb255>

Yunita, Y., Rizal, L., & Amin, M. (2025). Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Jaminan Kesehatan Bagi Pegawai di PT. Anugrah Cipta Karyatama Prespektif Hifdun Nafs Dalam Maqasid Syariah. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*.

<https://doi.org/10.38035/rrj.v7i5.1663>

Yustisio, B., Sinaga, N., & Sujono, S. (2023). Arrangement and Implementation of Pancasila Industrial Relations in Company Regulations and Collective Labor Agreements. *JURNAL HUKUM SEHASSEN*.

<https://doi.org/10.37676/jhs.v9i2.4661>

Zheng, Q., & Su, J. (2023). Subordination Theory in Practice: An Empirical Analysis of Chinese Courts' Approaches to Classifying Labour Relationships in Platform Cases. *Industrial Law Journal*.

<https://doi.org/10.1093/indlaw/dwad015>

Zlatanović, S., & Ostojić, I. (2021). Labour Law Status of *Platform Workers* – Between Autonomy and Subordination. *Regional Law Review*. https://doi.org/10.18485/iup_rlr.2021.2.ch16

Zon, F., Iskandar, M., & Zuhdi, S. (2017). Tinjauan Sejarah Hukum Pasal 33 UUD 1945 Sebagai Ideologi Ekonomi (The Legal History Review Of Article 33 UUD 1945 As Economic Ideology). , 7, 111-125. <https://doi.org/10.22212/jnh.v7i1.925>

Zulfikar, A. (2019). Harmonisasi Konvensi Internasional Perlindungan Hak Pekerja Migran dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004. **. <https://doi.org/10.31237/osf.io/bprac>

Zulkarnaen, A. (2020). Wage Legal System Based On The Concept Of The Pancasila Welfare State. *International Journal of Research*, 8, 86-97. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i3.2020.132>

PROFIL PENULIS




Vegitya Ramadhani Putri, SH, S. Ant, MA, LL.M.

Sejak tahun 2006, saya mengabdikan sebagai dosen di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, khususnya pada Departemen Hukum Tata Negara. Latar belakang pendidikan saya berasal dari berbagai bidang keilmuan yang saling melengkapi dan memperkaya cara pandang saya dalam mengajar dan berkarya.

Saya menyelesaikan Sarjana Hukum (S.H.) dari Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, serta meraih Sarjana Antropologi Budaya (S.Ant.) dari Fakultas Ilmu Budaya Universitas Gadjah Mada. Untuk jenjang magister, saya menyelesaikan Magister of Art (M.A.) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada melalui program sandwich dengan Fakultas Ilmu Sosial di University of Oslo, Norwegia. Selanjutnya, saya juga meraih gelar Magister Hukum (LL.M.) dari Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.

Di Fakultas Hukum Unsri, saya mengampu berbagai mata kuliah, antara lain: Hukum Hak Asasi Manusia, Ilmu Perundang-Undangan, Antropologi Hukum, Pengantar Ilmu Politik, Perbandingan Hukum Tata Negara, Hukum Presiden dan Kapita Selekta HTN. Kompetensi profesional yang saya miliki diantaranya Certified Legislative Drafter (CLD) yang diterbitkan oleh BNSP, Certified Legal Auditor (CLA) yang diterbitkan oleh BNSP, dan sertifikasi kompetensi pengadaan barang dan jasa pemerintah level 2 (PPK Tipe C) yang diterbitkan oleh LKPP.

Email Penulis: vegityaramadhani@fh.unsri.ac.id



BAB 3
SUMBER HUKUM
KETENAGAKERJAAN
DAN HIERARKI
PERATURAN PASCA-
OMNIBUS LAW

Ilham Patahillah, S.H., M.H., C.Me.
Profesi Advokat (*Founder IP Partners*)



Pendahuluan

Hukum ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari sistem hukum nasional yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan negara dalam proses produksi. Pengaturan tersebut tidak hanya berfungsi untuk mengatur hubungan kerja secara formal, tetapi juga bertujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan perlindungan tenaga kerja dan keberlanjutan kegiatan usaha. Keberadaan hukum ketenagakerjaan pada dasarnya menjadi instrumen untuk memastikan bahwa kegiatan ekonomi berlangsung dengan tetap memperhatikan prinsip keadilan, kesejahteraan pekerja, serta stabilitas hubungan industrial. Dalam konteks tersebut, keberadaan sumber hukum ketenagakerjaan menjadi landasan utama yang memberikan legitimasi terhadap berbagai norma yang mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja (Khakim, 2014).

Sistem sumber hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak hanya bersumber dari peraturan perundang-undangan, tetapi juga mencakup berbagai norma lain yang berkembang dalam praktik hubungan industrial. Perjanjian kerja, peraturan perusahaan, serta perjanjian kerja bersama merupakan bentuk pengaturan yang memiliki kekuatan mengikat bagi pekerja dan pengusaha dalam menjalankan hubungan kerja. Keberagaman sumber hukum tersebut menunjukkan bahwa pengaturan ketenagakerjaan bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh perkembangan kondisi sosial, ekonomi, serta kebijakan pembangunan nasional. Struktur pengaturan yang demikian juga mencerminkan karakter hukum ketenagakerjaan yang menggabungkan dimensi hukum publik dan hukum privat dalam satu kerangka sistem hukum yang terpadu (Husni, 2003).

Perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan signifikan seiring dengan dinamika kebijakan pembangunan ekonomi dan tuntutan penyederhanaan regulasi. Salah satu tonggak penting dalam pengaturan ketenagakerjaan adalah berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi dasar utama dalam pengaturan hubungan kerja, perlindungan tenaga kerja, serta mekanisme hubungan industrial. Seiring dengan perkembangan kebijakan legislasi nasional, sebagian

ketentuan dalam undang-undang tersebut kemudian mengalami perubahan melalui kebijakan reformasi regulasi yang diwujudkan dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan diperkuat melalui UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja. Reformasi regulasi tersebut bertujuan menyederhanakan berbagai ketentuan hukum yang dianggap kompleks serta menyesuaikan sistem pengaturan ketenagakerjaan dengan dinamika perkembangan ekonomi nasional (*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, 2003*).

Perubahan regulasi tersebut juga berkaitan erat dengan sistem hierarki peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar pembentukan norma dalam sistem hukum nasional. Pengaturan mengenai hierarki peraturan secara formal diatur dalam UU No. 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah melalui UU No. 13 Tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Struktur hierarki tersebut memberikan pedoman mengenai kedudukan dan hubungan antara berbagai jenis peraturan yang berlaku, sehingga setiap regulasi yang dibentuk memiliki dasar kewenangan yang jelas dan tidak bertentangan dengan peraturan yang memiliki kedudukan lebih tinggi. Pemahaman terhadap sumber hukum ketenagakerjaan serta hierarki peraturan perundang-undangan menjadi penting untuk menilai bagaimana sistem hukum nasional mengatur hubungan industrial secara komprehensif serta menjamin kepastian hukum bagi para pihak yang terlibat di dalamnya (*Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, 2011*).

Sumber Hukum Ketenagakerjaan dan Hierarki Peraturan Pasca-Omnibus law

Pembahasan mengenai sumber hukum ketenagakerjaan dan hierarki peraturan perundang-undangan penting untuk memahami kerangka pengaturan hubungan kerja dalam sistem hukum nasional. Perubahan regulasi melalui UU No. 11 Tahun 2020 yang kemudian ditegaskan melalui UU No. 6 Tahun 2023 membawa implikasi terhadap struktur pengaturan ketenagakerjaan, termasuk kedudukan berbagai sumber hukum serta peraturan pelaksana yang mengaturnya. Pemahaman terhadap hubungan hierarkis antarperaturan tersebut menjadi

penting untuk menilai konsistensi regulasi dan kepastian hukum dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, pembahasan selanjutnya akan menguraikan konsep sumber hukum ketenagakerjaan, hierarki peraturan perundang-undangan, kedudukan peraturan pelaksana pasca *omnibus law*, serta implikasinya terhadap kepastian hukum dalam hubungan industrial.

1. Konsep dan Karakteristik Sumber Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum Indonesia

Hukum ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari sistem hukum nasional yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan negara dalam kegiatan produksi. Pengaturan tersebut tidak hanya berfungsi untuk mengatur hubungan kerja secara formal, tetapi juga bertujuan menciptakan keseimbangan kepentingan antara perlindungan tenaga kerja dan kepentingan dunia usaha. Dalam kerangka tersebut, keberadaan sumber hukum ketenagakerjaan menjadi landasan normatif yang memberikan legitimasi terhadap berbagai aturan yang mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial. Melalui sumber hukum tersebut, negara dapat menetapkan standar perlindungan tenaga kerja sekaligus menciptakan kepastian hukum dalam praktik hubungan kerja di Indonesia (Farida & Arianto, 2025).

Konsep sumber hukum ketenagakerjaan pada dasarnya dapat dipahami melalui dua pendekatan, yaitu sumber hukum dalam arti materiil dan sumber hukum dalam arti formil. Sumber hukum materiil berkaitan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu norma hukum, seperti kondisi sosial, ekonomi, serta perkembangan dunia industri. Dinamika pasar tenaga kerja, kebutuhan perlindungan pekerja, dan kebijakan pembangunan nasional menjadi faktor penting yang mendorong lahirnya regulasi ketenagakerjaan. Sementara itu, sumber hukum formil merujuk pada bentuk atau jenis aturan yang secara resmi diakui sebagai dasar berlakunya suatu norma hukum. Dalam sistem hukum Indonesia, sumber hukum formil ketenagakerjaan dapat berupa peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, kebiasaan dalam hubungan industrial, serta putusan pengadilan yang memiliki kekuatan mengikat bagi para pihak (Asyhadie & Kusuma, 2023).

Daftar Pustaka

- Agustian, M. Y., Anwar, J., Meilansyah, A., Sari, Y., & Ajadillah, M. (2023). Implementasi *Omnibus law* Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia Setelah Dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Lex Stricta: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2), 59–72. <https://doi.org/10.46839/lexstricta.v2i2>
- Anggono, B. D. (2018). Tertib Jenis, Hierarki, dan Materi Muatan Peraturan Perundang-Undangan: Permasalahan Dan Solusinya. *Masalah-Masalah Hukum*, 47(1), 1–9. <https://doi.org/10.14710/mmh.47.1.2018.1-9>
- Asikin, Z., & Adha, L. H. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan dari Hukum Perburuhan Menuju Hukum Ketenagakerjaan*. Prenada Media Group.
- Asshiddiqie, J. (2020). *Perihal Undang-Undang* (Cet. 5). Rajawali Pers.
- Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia* (Cet. 3). Prenada Media Group.
- Farianto, W., & Fardalaw. (2024). *Hukum Ketenagakerjaan setelah Cipta Kerja* (Cet. 1). Citra Aditya Bakti.
- Farida, I., & Arianto, S. (2025). *Hukum Ketenagakerjaan*. Sinar Grafika.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara.
- Husni, L. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cayton Publishing.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Cet. 4). Citra Aditya Bakti.
- Nasution, A. P. (2023). *Referensi Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuhan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Terbaru 2023*. Literasi Nusantara.
- Noval, S. M. R. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan* (Cet. 1). Refika Aditama.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*. (2021).

- Rahayu, D. (2021). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Scopindo Media Pustaka.
- Soeprapto, M. F. I. (2020). *Ilmu Perundang-Undangan 1: Jenis, Fungsi dan Materi Muatan*. Kanisius.
- Suratman. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Syam, S. M., Munira, Alimuddin, H., & Amaliah, R. (2025). Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh di Indonesia. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(5), 1–21. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.1032>
- Telaumbanua, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish.
- Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020*. (2020).
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011*. (2011).
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*. (2003).
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2022*. (2022).
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*. (2023).
- Wicaksono, A., & Firdaus, S. U. (2023). Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Cipta Kerja dalam Aspek Demokrasi Masyarakat Indonesia. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi*, 11(1), 98–106. <https://doi.org/10.20961/hpe.v11i1.73155>

PROFIL PENULIS




Ilham Patahillah, S.H.,M.H., C.Me.

Penulis adalah selaku advokat sebagai Vice Presiden DPP Kongres Advokat Indonesia, Sarinah, periode tahun 2025–2030, yang sebelumnya menjabat selaku ketua Dewan Pimpinan Daerah (DPD) Kongres Advokat Indonesia Provinsi Bengkulu, lulusan alumni Ujian Profesi Advokat dan mengikuti Pendidikan Profesi Advokat (PKPA) pada tahun 2008, dan berhasil lulus. Penulis kemudian aktif di dunia advokat sejak tahun 2010 silam, alumni Fakultas Hukum Universitas Bengkulu, dan Program Pascasarjana Ilmu Hukum Unihaz Bengkulu, dan sekarang masih melanjutkan dalam studi hukum Islam di Universitas Fatmawati Soekarno Bengkulu, demi untuk memahami hukum positif dan hukum Islam di Indonesia. Selain berprofesi advokat, penulis juga aktif dalam kegiatan organisasi masyarakat dan selaku dosen DLB di kampus Uinfas Bengkulu, Universitas Muhammadiyah Bengkulu, dan tutor pada Universitas Terbuka.

Penulis memiliki kepakaran di bidang ilmu hukum. Dan untuk mewujudkan karir selaku advokat dan sebagai dosen profesional, penulis pun aktif dalam kegiatan-kegiatan tersebut. Penulis juga berharap dapat aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini walaupun masih dalam proses pembelajaran.

E-mail Penulis: lawyertop7@gmail.com



BAB 4

**PERAN NEGARA,
PENGUSAHA, DAN
SERIKAT PEKERJA
DALAM HUBUNGAN
INDUSTRIAL**

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



Berbicara tentang hubungan, hubungan merupakan suatu keterikatan antara satu subjek dengan subjek lainnya yang menimbulkan interaksi, kepentingan, serta konsekuensi tertentu. Dalam perspektif hukum, hubungan tidak hanya dimaknai sebagai interaksi biasa, melainkan sebagai suatu hubungan hukum yang memiliki dasar, tujuan, serta akibat hukum yang jelas. Hubungan hukum tersebut lahir karena adanya peristiwa hukum, baik yang bersumber dari perjanjian maupun ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam konteks ketenagakerjaan, konsep tersebut berkembang menjadi hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yaitu pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan ini tidak hanya berfokus pada hubungan kerja semata, tetapi juga mencakup aspek yang lebih luas seperti pembinaan, perlindungan, serta penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan (Sari, 2025).

Hubungan industrial diselenggarakan berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), dengan tujuan menciptakan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai hubungan industrial menjadi penting sebagai landasan dalam menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, sekaligus menjamin kepastian hukum dalam dunia kerja.

Di Indonesia, seiring dengan perkembangan zaman dan dinamika ekonomi, hubungan industrial juga mengalami perubahan yang cukup signifikan, terutama melalui kebijakan hukum yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang sekarang telah disempurnakan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Perubahan kebijakan ini membawa implikasi terhadap fleksibilitas hubungan kerja, pengaturan perjanjian kerja, sistem pengupahan, hingga mekanisme perlindungan tenaga kerja.

Arah kebijakan yang terjadi hingga saat ini tidak menutup kemungkinan adanya campur tangan dari para pihak yang berwenang. Adanya regulasi yang mengatur untuk pekerja ini bertujuan untuk

meningkatkan investasi dan membuka lapangan kerja yang lebih luas. Namun, hal ini tidak menutup kemungkinan bahwasannya di sisi lain, muncul tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, konsep hubungan industrial dalam konteks regulasi terbaru ini menuntut adanya peran aktif dari seluruh pihak, termasuk pemerintah sebagai regulator, agar tetap tercipta hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan prinsip hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Negara dituntut untuk responsif dalam merumuskan kebijakan hukum yang adaptif terhadap perkembangan tersebut. Hal ini dapat dilakukan melalui pembaruan regulasi ketenagakerjaan yang mampu mengakomodasi bentuk-bentuk kerja nontradisional tanpa mengabaikan prinsip perlindungan pekerja. Selain itu, negara juga perlu memastikan adanya jaminan sosial yang inklusif bagi pekerja *gig*, yang selama ini sering berada di luar skema perlindungan formal. Perubahan struktur ketenagakerjaan akibat digitalisasi dan berkembangnya *gig economy* telah menggeser pola hubungan kerja konvensional menjadi lebih fleksibel, dinamis, dan berbasis teknologi. Model kerja seperti *freelance*, *platform-based work*, hingga kemitraan digital menimbulkan tantangan baru, terutama terkait status hukum pekerja, perlindungan sosial, serta kepastian hak dan kewajiban para pihak. Dalam konteks ini, peran negara menjadi sangat krusial sebagai aktor utama dalam menjaga keseimbangan dalam hubungan industrial. Tidak hanya sebagai regulator, negara juga berperan sebagai fasilitator dan pengawas. Negara harus mampu menjembatani kepentingan antara *platform* digital sebagai pemberi kerja baru dengan para pekerja, sekaligus memastikan tidak terjadi eksploitasi dalam hubungan kerja yang bersifat fleksibel tersebut. Penguatan pengawasan serta penegakan hukum menjadi penting agar praktik hubungan industrial tetap berjalan secara adil (Suhartini, 2020).

Peran Negara dalam Hubungan Industrial di Indonesia dalam Perspektif Regulasi dan Kebijakan Kontemporer

Peran negara dalam hubungan industrial di Indonesia memiliki posisi yang sangat strategis, terutama dalam perspektif regulasi dan kebijakan kontemporer. Hal ini sesuai dengan amanat dari UU

Ketenagakerjaan bahwa Pemerintah memiliki kemauan politik (*political will*) yang berfokus pada pembangunan ketenagakerjaan. Hubungan industrial sebagai suatu sistem yang melibatkan pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah menuntut adanya keseimbangan kepentingan agar tercipta kondisi kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dalam hal ini, negara tidak hanya berfungsi sebagai pembentuk norma, tetapi juga sebagai pengarah dan penjaga stabilitas dalam hubungan ketenagakerjaan (Setiabudi, Taufik, dan Haryadi, 2022).

Negara melalui jajaran pemerintah yang memiliki kewenangan dalam hal mengontrol kebijakan untuk keberlangsungan masyarakat, salah satunya pada sektor ketenagakerjaan. Bentuk keterlibatan pemerintah dalam soal-soal ketenagakerjaan tampak jelas dari adanya instansi-instansi yang berwenang dan mengurus soal-soal bekerjanya tenaga kerja tersebut (Khanifa, 2022). Sebagai penyelenggara kekuasaan negara, pemerintah memiliki peran yang sangat strategis dalam menciptakan keseimbangan dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang secara struktural bersifat tidak setara (subordinatif). Dalam praktiknya, pengusaha cenderung memiliki posisi menggantung yang lebih dominan dalam menentukan syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak. Sebaliknya, pekerja/buruh yang umumnya berada pada posisi sosial dan ekonomi yang lebih lemah sering kali berada dalam posisi yang kurang menguntungkan, sehingga cenderung menerima ketentuan yang ditetapkan oleh pengusaha tanpa memiliki ruang yang cukup untuk menegosiasikan kepentingannya secara bebas.

Ketimpangan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, kehadiran negara melalui regulasi menjadi suatu keniscayaan untuk menetapkan norma dan batasan yang adil. Peraturan perundang-undangan berfungsi sebagai instrumen untuk melindungi pekerja/buruh sekaligus memastikan terciptanya hubungan industrial yang seimbang, berkeadilan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan (Fitriana, 2022).

Keterlibatan tersebut tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan peran negara sebagai regulator, fasilitator,

Daftar Pustaka

- Almaududi (2021) *Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja dalam Teori dan Praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Anggraini, E.S. (2023) "Peran Serikat Pekerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja Yang Berdampak Pada Pemutusan Hubungan Kerja," *Jurnal Syntax Admiration*, 4(3), pp. 349–361.
- Dalimunthe, N. (2021) *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Merdeka Kreasi Group.
- Fitriana, F. (2022) "Menggagas Arah Kebijakan Ketenagakerjaan Yang Berkeadilan Demi Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh," *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 52(2), pp. 356–383.
- Fransisco and Farina, T. (2025) *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Fondasi, Dinamika, dan Tantangan Kontemporer*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Giyono, U. (2021) *Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia : Penetapan Upah Minimum Regional Berbasis Keadilan Pancasila*". Depok: Rajawa Pers.
- Khanifa, N.K. (2022) *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Wonosobo: UNSIQ PRESS.
- Nabila, S., Amelia, A.P. and Irawan, A.D. (2026) "Peran Hubungan Industrial Yang Harmonis Efektif Memperkuat Penyelesaian Sengketa Antara Pekerja Dan Pengusaha," *Legal Studies Journal*, 6(1), pp. 1–14. Available at: <https://doi.org/10.33650/ljsj.v6i1.14156>.
- Perdana, S. (2023) *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Umsu Press.
- Santoso, S. (2025) *Reformasi Hukum Ketenagakerjaan Antara Perlindungan Hukum dan Fleksibilitas Dunia Usaha*. Jakarta: Kencana.
- Sari, I. (2025) "Peran Hubungan Industrial Dalam Mengurangi Konflik Tenaga Kerja," *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15(2), pp. 295–308. Available at: <https://doi.org/10.35968/m-pu>.
- Setiabudi, I., Taufik, M. and Haryadi, T. (2022) *Quo Vadis Hukum*

Ketenagakerjaan Indonesia Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi.
Yogyakarta: Tanah Air Beta.

Sobri *et al.* (2025) “Penyelesaian Hukum dan Peran Perusahaan Serta Pemerintah Terhadap Pekerja yang Melakukan Wanprestasi Perjanjian Management Trainee dan Ikatan Dinas,” *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 29, pp. 39–44. Available at: <https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2075>.

Suhartini, E. (2020) *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah.* Depok: Rajagrafindo Persada.

Suliyono, A. (2025) “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Informal di Era Digital : Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Administrasi Negara,” *Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, 14(1), pp. 1–13.


PROFIL PENULIS



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

Ketertarikan penulis terhadap ilmu hukum dimulai pada tahun 2023 silam. Dimana saat itu penulis memulai karirnya sebagai dosen muda di Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur. Penulis menggeluti ilmu hukum saat menempuh pendidikan sarjana S1 dan magister S2 di Fakultas Hukum di Universitas Airlangga. Dalam menjalankan perannya sebagai dosen, penulis tidak hanya berfokus pada kegiatan pengajaran, tetapi juga aktif dalam penelitian dan penulisan karya ilmiah. Ia kerap mengangkat isu-isu hukum kontemporer yang relevan dengan perkembangan masyarakat, sehingga mampu memberikan perspektif yang aplikatif dan kontekstual dalam proses pembelajaran. Penulis memiliki ketertarikan kuat dalam bidang hukum, sosial, dan perkembangan masyarakat modern. Penulis dikenal sebagai pribadi yang kritis, analitis, serta mampu melihat berbagai fenomena dari sudut pandang yang komprehensif. Minatnya terhadap isu-isu kontemporer, khususnya terkait hukum ketenagakerjaan dan perlindungan konsumen, mendorongnya aktif menghasilkan karya tulis yang informatif dan relevan. Dengan semangat profesionalisme dan integritas, Dinda Bhawika Wimala Pastika terus berupaya memberikan kontribusi nyata dalam dunia pendidikan tinggi serta pengembangan ilmu hukum di Indonesia.

Email Penulis: Dinda.bhawika.fh@upnjatim.ac.id



BAB 5
PERENCANAAN
TENAGA KERJA DAN
INFORMASI PASAR
KERJA

Afrizal Mukti Wibowo, S.H., M.H.
Universitas Brawijaya



Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang paling dinamis dan kompleks dalam sistem ekonomi nasional (Indriani 2016). Berbeda dengan modal atau lahan yang dapat dikalkulasi secara relatif pasti, tenaga kerja memiliki dimensi manusiawi yang membuatnya tidak bisa sepenuhnya diperlakukan sebagai komoditas biasa (Erman and Saptari 2013). Di sini hukum ketenagakerjaan menemukan relevansinya: sebagai instrumen pengatur yang menyeimbangkan kepentingan ekonomi dengan perlindungan harkat dan martabat manusia sebagai pekerja (Ramli 2020).

Perencanaan tenaga kerja (*labor planning*) dan informasi pasar kerja (*labor market information*) adalah dua sisi dari satu koin. Perencanaan tanpa informasi yang akurat ibarat berlayar tanpa peta. Hasil yang dicapai akan selalu jauh dari yang diharapkan. Sebaliknya, informasi yang melimpah tanpa kemampuan merencanakannya akan menjadi beban yang tidak produktif.

Dalam konteks Indonesia yang memiliki angkatan kerja di atas 154 juta jiwa (per Agustus 2025) (Badan Pusat Statistik Indonesia 2025), dengan struktur demografi yang sedang mengalami bonus demografi (*demographic dividend*), dan dengan kesenjangan keterampilan (*skills gap*) yang masih signifikan antara lulusan pendidikan dan kebutuhan industri, perencanaan tenaga kerja bukan sekadar fungsi administrasi, ia adalah instrumen kebijakan strategis nasional.

Perencanaan Tenaga Kerja

Secara harfiah, perencanaan tenaga kerja (*manpower planning* atau *labor force planning*) dapat didefinisikan sebagai proses sistematis untuk menganalisis kebutuhan tenaga kerja suatu organisasi atau wilayah guna memastikan tersedianya jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat, pada tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, dengan keterampilan yang tepat. Perencanaan tenaga kerja adalah proses untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Ini melibatkan analisis jumlah, jenis, dan keterampilan yang diperlukan, serta memprediksi kebutuhan di masa depan (Husainah 2024).

Dalam perspektif hukum positif Indonesia, Pasal 7 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) memberikan fondasi yuridis bagi perencanaan tenaga kerja nasional. Pasal tersebut menyatakan bahwa dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. Selanjutnya, Pasal 8 UU Ketenagakerjaan secara eksplisit mewajibkan penyusunan perencanaan tenaga kerja yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro.

“Pasal 7

- (1) *Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.*
- (2) *Perencanaan tenaga kerja meliputi:*
- (3) *perencanaan tenaga kerja makro; dan*
- (4) *perencanaan tenaga kerja mikro.*
- (5) *Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).*

Pasal 8

- (1) *Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:*
 - a. *penduduk dan tenaga kerja;*
 - b. *kesempatan kerja;*
 - c. *pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;*
 - d. *produktivitas tenaga kerja;*
 - e. *hubungan industrial;*
 - f. *kondisi lingkungan kerja;*
 - g. *pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan*
 - h. *jaminan sosial tenaga kerja.*
- (2) *Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.*
- (3) *Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan*

tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (PP Perencanaan Tenaga Kerja) menyatakan:

“Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.”

Pasal 1 angka 5 PP Perencanaan Kerja menyatakan bahwa Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Pasal 1 angka 6 PP Perencanaan Kerja menyatakan bahwa Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.



Gambar 5.1: Perencanaan Tenaga Kerja
 Sumber: (DataOn 2025)

Aspek Perbedaan	Perencanaan Mikro	Perencanaan Makro
Ruang Lingkup	Terbatas pada internal satu perusahaan.	Menakup level nasional atau regional.
Fokus Utama	Pemenuhan posisi dan produktivitas karyawan.	Keseimbangan suplai talenta dengan pertumbuhan ekonomi.
Tujuan	Sinkronisasi SDM dengan kebutuhan bisnis.	Menjaga keseimbangan antara supply dan demand tenaga kerja.
Jangka Waktu	Umumnya jangka pendek hingga menengah	Lebih bersifat jangka menengah hingga panjang
Data Acuan	Strategi bisnis dan struktur organisasi.	Indikator ekonomi dan tren demografi penduduk.
Pengambil Keputusan	Departemen HR atau manajemen perusahaan.	Pemerintah dan lembaga negara terkait.
Dampak	Meningkatkan kinerja operasional dan laba perusahaan	Menjaga stabilitas ekonomi dan struktur tenaga kerja nasional.

Sumber: (DataOn 2025)

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik Indonesia. 2025. "Angkatan Kerja (AK) menurut Provinsi - Tabel Statistik." <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjM5NCMy/angkatan-kerja-ak-menurut-provinsi.html>.
- DataOn. 2025. "Strategi Perencanaan Tenaga Kerja: Memahami Skala Mikro dan Makro | SunFish HR by DataOn." <https://dataon.com/id-id/blog/perencanaan-tenaga-kerja-mikro-makro/>.
- Erman, Erwiza, and Ratna Saptari. 2013. *Dekolonisasi Buruh Kota Dan Pembentukan Bangsa*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Husainah, Nazifah. 2024. "Perencanaan Tenaga Kerja." *Fondasi Human Capital Management* 23.
- Indriani, Maulida. 2016. "Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional." *Gema Keadilan* 3(1):74–85.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor PER.16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro.
- Peraturan Pemerintah No 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja.
- Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja.
- Ramli, Lanny. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan*. Airlangga University Press.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

PROFIL PENULIS



Afrizal Mukti Wibowo, S.H., M.H.

Penulis merupakan alumni Program Studi Sarjana Ilmu Hukum (Lulus Tahun 2016) dan Magister Ilmu Hukum (Lulus Tahun 2019) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang. Penulis merupakan dosen yang tergabung di Kompartemen Hukum Ekonomi dan Bisnis Fakultas Hukum Universitas Brawijaya. Penulis merupakan pengurus Divisi Konsultasi di Badan Konsultasi dan Bantuan Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya (BKBH FH UB). Selain itu, penulis juga tergabung dalam beberapa pusat studi yang berada di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, antara lain Pusat Pendidikan Keahlian Perancangan Peraturan Perundang-Undangan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya (P2KP3 FH UB), dan Pusat Pengembangan Studi Sosio-Legal Fakultas Hukum Universitas Brawijaya (PPSL FH UB). Penulis memiliki beberapa publikasi buku dan jurnal mengenai hukum perlindungan konsumen, hukum perbankan dan lembaga pembiayaan dan beberapa topik yang lain. Selain melakukan publikasi, penulis juga sering melakukan pengabdian kepada masyarakat. Sebelum berkarir sebagai dosen di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, penulis merupakan advokat yang tergabung dalam Perhimpunan Advokat Indonesia (PERADI).

Email Penulis: afrizalwibowo@ub.ac.id



BAB 6

PERJANJIAN KERJA

Nurul Islami, S.H., M.H.
Universitas Brawijaya



Pengertian Perjanjian Kerja

Pada sistem ketenagakerjaan, fondasi utama dalam hukum ketenagakerjaan adalah hubungan kerja karena dari perjanjian timbul hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh (Dewa Sukma Kelana & Asmariah, 2026). Hubungan kerja merupakan permulaan adanya perikatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk suatu pekerjaan yang telah disepakati syarat dan ketentuannya (Mawardi Khairi dkk., 2021). Perjanjian kerja merupakan titik permulaan lahirnya hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Pengertian hubungan kerja sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 15 menjelaskan bahwa hubungan kerja merujuk kepada hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian atau kontrak kerja, yang memiliki unsur terdapatnya pekerjaan, upah, dan perintah. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, khususnya dalam Pasal 1 ayat (1), bahwa hubungan kerja dirumuskan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. 0Pengertian0 tersebut, senada dengan0 yang0 terdapat0 dalam0 undang-undang ketenagakerjaan. Hal tersebut penting karena menegaskan bahwa hubungan kerja bukan sekadar relasi ekonomi, melainkan relasi hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik bagi para pihak.

Perjanjian kerja adalah satu bentuk dari perjanjian secara umum. Dalam Undang-Undang Nomor 13, Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 14 menjelasn bahwa perjanjian kerja merupakan,perjanjian,antara,pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi, kerja yang berisi ketentuan mengenai syarat-syarat kerja, hak, maupun kewajiban dan tanggung jawab para pihak. Sedangkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,

Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, khususnya dalam Pasal 1 ayat (9), dijelaskan bahwa perjanjian kerja adalah kesepakatan atau perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang di dalamnya berisi ketentuan mengenai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat.

Apabila dilihat dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja dapat diartikan sebagai kesepakatan atau perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang mencakup ketentuan syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dengan demikian, sejak awal hukum menempatkan perjanjian kerja sebagai alat yang tidak hanya mengikat para pihak yang terlibat secara privat, tetapi juga harus tunduk pada batasan normatif yang ditetapkan negara (Hanipah dkk., 2023).

Perjanjian kerja bukan sekadar diartikan sebagai kesepakatan pribadi, melainkan juga sebagai instrumen normatif yang menentukan kedudukan pekerja, kewenangan pengusaha, serta batas perlindungan yang harus dijamin oleh negara. Karena itulah, pembahasan mengenai perjanjian kerja selalu menjadi pintu masuk utama untuk memahami struktur hukum ketenagakerjaan secara keseluruhan (Maulana & Fatriani, 2025).

Kedudukan perjanjian kerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan memiliki peran penting karena melalui perjanjian inilah status hubungan antara para pihak ditentukan secara yuridis (Nikmah Dalimunthe, 2023). Berdasarkan definisi perjanjian kerja baik dalam undang-undang maupun peraturan pemerintah, dapat dipahami bahwa perjanjian kerja bukan sekadar dokumen administratif, melainkan dasar hukum yang menempatkan hubungan kerja dalam kerangka kepastian, perlindungan, dan pertanggungjawaban. Norma tentang perjanjian kerja berfungsi menjaga keseimbangan agar kebebasan berkontrak tidak melahirkan ketidakadilan dalam praktik hubungan industrial.

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, pentingnya pengaturan tersebut dikarenakan pekerja sering kali berada dalam keadaan yang lebih rentan dari segi ekonomi dan struktural dibandingkan pengusaha (Rahman dkk., 2023). Perjanjian kerja juga merupakan

dasar dan acuan untuk perusahaan dalam mengubah status pekerja baik menjadi pekerja, kontak maupun pekerja tetap.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja telah ditetapkan dalam kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia melalui pengaturan baik di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah. Aturan tersebut merupakan elemen dari sistem hukum nasional yang mengatur interaksi antara buruh dan pengusaha. Sebagaimana telah diketahui bahwa terdapat dua macam perjanjian kerja, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (biasa dikenal dengan karyawan kontrak) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (atau biasa dikenal dengan karyawan tetap) (Mahdi Haidar, 2022).

Jenis perjanjian kerja tersebut sebagaimana telah dijelaskan dalam Pasal 56, ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana kini telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja dibuat dengan bentuk waktu tidak tertentu atau melalui waktu tertentu Lebih lanjut, pengaturan teknis mengenai perjanjian kerja, khususnya terkait PKWT dan PKWTT, diatur secara rinci dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Selain memberikan definisi dan peraturan, Peraturan Pemerintah tersebut juga mengatur syarat, batasan, serta konsekuensi hukum dari masing-masing jenis perjanjian kerja PKWT hanya dapat digunakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya akan selesai dalam waktu tertentu, sedangkan PKWTT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (Devi, 2024).

Perjanjian kerja dengan bentuk waktu tertentu, atau disingkat PKWT, menurut Pasal 1 ayat (10) Peraturan Pemerintah Nomor 35

Daftar Pustaka

- Abdur Rahman. (2024). Problematika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan. *Wajah Hukum*, 8(1), 34–39. <https://doi.org/10.33087/wjh.v8i1.1358>
- Avianto, R., Suhartini, E., & Adiwijaya, A. J. S. (2022). Perbandingan sistem hubungan kerja PKWTT dan PKWT dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. *Jurnal Ilmiah Living Law*, 14(2), 154–167. <https://doi.org/10.30997/jill.v14i2.6361>
- Christine Octavia S. & Lie, G. (2023). Tinjauan yuridis terhadap pekerja PKWT yang dipekerjakan secara terus-menerus. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 6(2), 833–846. <https://doi.org/10.47647/jsh.v6i2.2032>
- Devi, R. S. (2024). Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. *As-Syari : Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 6(4), 1208–1219. <https://doi.org/10.47467/as.v6i4.6307>
- Dewa Sukma Kelana & Asmariah. (2026). *Penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan di Indonesia*. Wawasan Ilmu.
- Farida, I. (2019). *Perjanjian Perburuhan : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing* (2 éd Bumi Aksara).
- Hanipah, A., Dalimunthe, N., Pertiwi, S. I., & Sitompul, H. (2023). Kontrak Kerja dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja. *Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 13(1), 110–132. <https://doi.org/10.15642/maliyah.2023.13.1.110-132>
- Hardiansyah. (2024). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca-Omnibus law Cipta Kerja (Dans la théorie et la pratique)*. Deepublish.
- Jubaidah, Firdaus, M. R., Bahran, M. G., Wardani, M., & Hafidzi, A. (2025). Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Undang- Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia.

- Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory*, 3(1), 18–29. <https://doi.org/10.62976/ijjel.v3i1.855>
- Mahdi Haidar. (2022). Reformulasi ketentuan masa kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu. *Masalah-Masalah Hukum*, 51(2), 179–187. <https://doi.org/10.14710/mmh.51.2.2022.179-187>
- Maulana, P., & Fatriani, F. (2025). Perjanjian kerja dan perlindungan hak karyawan perspektif hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Res Justitia : Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 456–466. <https://doi.org/10.46306/rj.v5i1.255>
- Mawardi Khairi, Lelisari, Nurjannah S., Novita Listyaningrum, & Inggit Akim. (2021). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish.
- Michael Hans & Associates. (2025,). *Perbedaan Ketentuan PKWTT, PKWT dan Outsourcing | Klinik Hukumonline*. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-ketentuan-untuk-pekerja-tetap--kontrak-dan-ioutsourcing-i-cl2408/>
- Nikmah Dalimunthe. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan*. Merdeka Kreasi Group.
- Pane, A., Atika, M., & Nadila, R. (2024). Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia. *As-Syar i : Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 6(2), 674–684. <https://doi.org/10.47467/as.v6i2.696>
- Permana, D. Y. (2022). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(05), 902–915. <https://doi.org/10.59141/jiss.v3i05.626>
- Putri, K., Fauziyah, & Ubaidillah, L. (2023). Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal of Contemporary Law Studies*,

- 1(1). <https://doi.org/10.47134/lawstudies.v1i1.1949>
- Rahman, A. Y., Khoerunisa, F., Akbar, M. A., Alvianti, R. N., Mu'awaroh, S. M., & Marselina, R. D. (2023). Implementasi Undang Undang Ketenagakerjaan Dalam Penjanjian Kerja Antara Perusahaan Dengan Karyawan Di PT. Sentosa Hastareksa. *Sammajiva : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 168-177. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i1.805>
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Thomas Nanda Dahana. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan : pasca-ditetapkannya la loi Cipta Kerja* (1 éd Penerbit NEM.
- Turiya, T., & Widjaja, G. (2025). Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi. No. 168 *Jurnal Tana Mana*, 6(1), 52-62. <https://doi.org/10.33648/jtm.v6i1.780>
- Willa Wahyuni. (2022). *Pekerja wajib tahu perbedaan PKWT dan PKWTT*. [hukumonline.com](https://www.hukumonline.com). <https://www.hukumonline.com/berita/a/pekerja-wajib-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwtt-lt633d69d5af385/>


PROFIL PENULIS



Nurul Islami, S.H., M.H.

Penulis merupakan seorang dosen tetap pada Kompartemen Hukum Islam di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya. Penulis juga memiliki perhatian besar terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya Hukum, Hukum Islam, dan Hukum Ekonomi Islam. Ketertarikan penulis pada dunia keilmuan mendorong penulis untuk terus belajar, meneliti, dan menulis karya ilmiah yang bermanfaat. Di samping aktivitas mengajar di perguruan tinggi, penulis juga aktif terlibat dalam berbagai kegiatan akademik, penelitian, dan penulisan karya ilmiah yang berorientasi pada penguatan pemikiran hukum yang dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat luas. Melalui karya ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat akademik bagi pembaca, memperluas wawasan keilmuan, dapat memberi kontribusi nyata dalam memperkaya literatur keilmuan serta menjadi bagian dari upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Penulis meyakini bahwa ilmu pengetahuan bukan sekadar akumulasi konsep yang disimpan dalam ruang akademik, melainkan amanah intelektual yang harus terus dihidupkan melalui kebermanfaatannya. Penulis memandang bahwa proses belajar tidak pernah mencapai titik akhir, karena setiap pengetahuan selalu membuka ruang baru untuk dipertanyakan, diuji, dan dikembangkan secara lebih luas dan mendalam. Oleh karena itu, menjadi insan akademik berarti bersedia untuk terus belajar, serta terbuka terhadap dinamika pemikiran yang terus berkembang.

Email penulis : nuruulislami@ub.ac.id



BAB 7

**KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA
(K3) DI LINGKUNGAN
INDUSTRI**

Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M.
Universitas Sriwijaya



Pendahuluan

Struktur bab ini dirancang dengan pendekatan hukum tata negara yang kuat (melihat K3 sebagai pemenuhan hak konstitusional atas lingkungan kerja yang sehat) serta mengintegrasikan realitas sosiologis dan tren global yang sering dibahas dalam jurnal *Scopus* seperti *Safety Science* atau *Journal of Occupational Health*. Untuk mendukung aspek filosofis, dapat dirujuk pada teori *Social Justice* John Rawls untuk menjelaskan bahwa standar K3 yang tinggi adalah bentuk proteksi bagi kelompok yang "paling tidak beruntung" dalam struktur industri. Secara sosiologis, pemikiran Niklas Luhmann tentang *Risk and Danger* dapat digunakan untuk membedah bagaimana hukum merespons ketidakpastian dalam industri modern.

K3 sebagai Hak Konstitusional dan Hak Asasi Manusia Universal

K3 sejatinya lebih dari sekadar kewajiban teknis menjadi norma fundamental yang berakar pada hak atas hidup dan kesehatan. Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 menegaskan hak atas lingkungan hidup yang baik dan sehat sebagai hak asasi dan hak konstitusional warga negara. Pertanyaannya adalah apakah pelanggaran standar K3 oleh perusahaan bisa diposisikan sebagai pelanggaran hak konstitusional yang digugat lewat mekanisme *constitutional complaint*.

Beberapa kajian menegaskan bahwa Pasal 28H ayat (1) adalah norma dasar perlindungan lingkungan dan HAM; hak atas lingkungan yang baik dan sehat telah "dikonstitusionalisasi" sebagai bagian dari Green Constitution Indonesia (Yusa & Hermanto, 2018; Sodikin, 2021; Prakoso, 2014; Mamonto, 2021). Negara dan seluruh pemangku kepentingan berkewajiban menjamin perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup untuk memenuhi hak tersebut (Yusa & Hermanto, 2018; Prakoso, 2014).

Penelitian tentang K3 menegaskan bahwa perusahaan wajib secara hukum dan etika menjamin lingkungan kerja yang aman dan sehat; pelanggaran standar K3 berarti melanggar hak-hak pekerja yang dijamin undang-undang (Hermansyah, 2023). Namun teks ini membatasi analisis pada pelanggaran terhadap UU ketenagakerjaan dan K3, bukan secara eksplisit menyebutnya sebagai pelanggaran

langsung Pasal 28H ayat (1) yang dapat diuji ke Mahkamah Konstitusi (Hermansyah, 2023).

Beberapa studi menyoroti bahwa regulasi tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan masih parsial dan belum terbangun sebagai instrumen yang utuh untuk pemenuhan hak konstitusional atas lingkungan hidup (Mamonto, 2021). Kegagalan negara mengatur dan mengawasi dapat dinilai sebagai kegagalan menjamin hak konstitusional atas lingkungan yang bersih dan sehat (Mahardika, 2021).

Riset-riset ini menegaskan bahwa *constitutional complaint* ditujukan terhadap tindakan atau kelalaian organ publik/pejabat negara, bukan sengketa langsung dengan subjek privat, meskipun tindakan privat sering dimungkinkan oleh regulasi dan pengawasan negara yang lemah (Adnyani et al., 2024; Wico et al., 2021; Awanisa et al., 2021; Dewi et al., 2022). Kajian tentang *constitutional complaint* di Indonesia konsisten menyatakan bahwa mekanisme *constitutional complaint* belum eksis secara normatif, sehingga belum ada dasar formil menggugat pelanggaran hak konstitusional (termasuk hak lingkungan sehat) melalui *constitutional complaint* ke MK (Suasono et al., 2023; Holish & Maharani, 2023; Warjiyati et al., 2022; Wico et al., 2021; Awanisa et al., 2021; Jumantoro et al., 2024; Dewi et al., 2022). Gagasan yang diajukan adalah perluasan kewenangan MK agar warga dapat menggugat pelanggaran hak konstitusional oleh tindakan negara/pejabat publik, bukan dirumuskan khusus terhadap kegagalan perusahaan swasta memenuhi standar K3 (Adnyani et al., 2024; Warjiyati et al., 2022; Wico et al., 2021; Lailam et al., 2022; Sakinah & Wijayanti, 2024; Dewi et al., 2022).

Dengan demikian, secara doctrinal hak atas lingkungan sehat (termasuk lingkungan kerja yang aman) diakui sebagai hak konstitusional (Yusa & Hermanto, 2018; Sodikin, 2021; Mahardika, 2021; Prakoso, 2014). Pelanggaran K3 oleh perusahaan saat ini diproses melalui rezim hukum biasa (ketenagakerjaan, K3, lingkungan), bukan *constitutional complaint* (Mamonto, 2021; C, 2021; Hermansyah, 2023). Gagasan *constitutional complaint* yang dibahas justru menitikberatkan pada tanggung jawab dan kelalaian negara/pejabat publik dalam melindungi hak tersebut (Adnyani et al.,

2024; Warjiyati et al., 2022; Wico et al., 2021; Awanisa et al., 2021; Mahardika, 2021; Dewi et al., 2022).

Secara konseptual, pelanggaran standar K3 dapat dipandang mereduksi hak atas lingkungan hidup yang baik dan sehat, sehingga berkaitan dengan hak konstitusional. Namun, berdasarkan penelitian yang ada, mekanisme *constitutional complaint* belum tersedia dalam sistem Indonesia, dan rancangan kewenangannya difokuskan pada tindakan pejabat publik, bukan langsung pada perusahaan. Saat ini, kegagalan perusahaan memenuhi standar K3 tidak dapat secara formal digugat ke Mahkamah Konstitusi melalui *constitutional complaint*, melainkan melalui instrumen hukum administratif, perdata, pidana, ketenagakerjaan, dan lingkungan yang sudah ada.

Ratifikasi Konvensi ILO No. 155 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menuntut negara menjamin perlindungan kerja yang tinggi. Di sisi lain, politik hukum Indonesia melalui UU Cipta Kerja dan *omnibus law* cenderung mendorong deregulasi untuk meningkatkan fleksibilitas investasi. Pertanyaannya menjadi: bagaimana keduanya disinkronkan agar perlindungan pekerja tidak dikorbankan? UU Cipta Kerja lahir untuk menyederhanakan “obesitas regulasi” dan menciptakan iklim investasi yang lebih kompetitif melalui deregulasi dan penyederhanaan perizinan (Pardede, 2023; Alfiquri et al., 2025; Kristianti, 2021). Deregulasi banyak diarahkan pada kemudahan berusaha, efisiensi perizinan, dan pengurangan tumpang tindih regulasi, namun memunculkan kekhawatiran terganggunya perlindungan hak-hak pekerja akibat deregulasi tersebut (Alfiquri et al., 2025; Pardede, 2023; Rozikin & Muhyiddin, 2025; Rafifah et al., 2025). Politik hukum investasi cenderung berat ke kepentingan modal; prinsip kebersamaan dan keadilan sosial berisiko bergeser menjadi tujuan jangka panjang, bukan prioritas langsung (Kristianti, 2021).

Tabel 7.1: Dampak pada Perlindungan K3 dan Hak Pekerja

Aspek	Tren dalam Politik Deregulasi	Implikasi bagi K3 & hak pekerja
Hubungan kerja non-standar	Kontrak, <i>outsourcing</i> , fleksibilitas tinggi (Rozikin & Muhyiddin, 2025;	Ketidakpastian upah, jaminan sosial & K3 melemah (Rozikin &

Daftar Pustaka

- Adnyani, N., Landrawan, I., & Agustini, D. (2024). Regulating *Constitutional complaint* Cases Is The Authority Of The Constitutional Court. *Jurnal Civics: Media Kajian Kewarganegaraan*. <https://doi.org/10.21831/jc.v21i1.66414>
- Ahmad, H., Anwar, M., & Kamba, I. (2022). Relationship of Knowledge and Attitude with The Implementation of Occupational Safety and Health Management Systems. *Jurnal Perilaku Kesehatan Terpadu*. <https://doi.org/10.61963/jpkt.v1i1.10>
- Alfiqri, K., Rathana, I., Jusuf, D., & Ruslina, E. (2025). Harmonisasi Regulasi : Kunci Stabilitas Hukum Dalam Investasi dan Pembangunan Ekonomi Pasca Pemberlakuan UU Cipta Kerja. *Siyasah*. <https://doi.org/10.32332/xe754d38>
- Anatyichuk, V. (2025). The right to fair working conditions and social protection for workers of digital labor *platforms* through the prism of international legal standards. *Analytical and Comparative Jurisprudence*. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.01.49>
- Arifin, A., & Pratama, R. (2025). Pelindungan Hukum Terhadap Penerapan Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pekerja PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda. *Indonesian Journal of Criminal Law and Criminology (IJCLC)*. <https://doi.org/10.18196/ijclc.v6i1.24325>
- Aruan, T., Aviantara, I., & Sucipta, I. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Bali Maya Permai Food Canning Industry). *Jurnal BETA (Biosistem dan Teknik Pertanian)*. <https://doi.org/10.24843/jbeta.2020.v08.i02.p12>
- Atroszko, P., Demetrovics, Z., & Griffiths, M. (2020). Work Addiction, Obsessive-Compulsive Personality Disorder, Burn-Out, and Global Burden of Disease: Implications from the ICD-11. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020660>
- Au-Yeung, T., Chan, C., Ming, C., & Tsui, W. (2024). The *gig economy*, *platform work*, and social policy: food delivery workers'

- occupational welfare dilemma in Hong Kong. *Journal of Social Policy*. <https://doi.org/10.1017/s0047279423000673>
- Awanisa, A., Yusdianto, Y., & Khoiriah, S. (2021). The Position of *Constitutional complaint* in the Constitutional Court of the Republic of Indonesia. , 2, 61-78. <https://doi.org/10.25041/plr.v2i1.2308>
- Ayunita, D., Kurniawan, B., & Widjasena, B. (2021). Analisis Ketidakesesuaian Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Isntitusi Pendidikan X Berdasarkan Hasil Audit SMK3. *Jurnal Riset Kesehatan Masyarakat*. <https://doi.org/10.14710/jrkm.2021.11920>
- Bagus, A., Pratama, P., Nugroho, G., Frans, M., Kristen, U., & Wacana, S. (2024). Angka Kecelakaan Kerja Naik Peningkatan Dalam 8 Tahun Terakhir : Pengimplementasian Program *Zero accident Award*. *The Juris*. <https://doi.org/10.56301/juris.v8i1.1198>
- Bérastégui, P., & Garben, S. (2021). The *platform economy* at the forefront of a changing world of work: Implications for occupational health and safety. *A Modern Guide To Labour and the Platform Economy*. <https://doi.org/10.4337/9781788975100.00015>
- Berkowitz, M. (1979). Occupational Safety and Health. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 443, 41 - 53. <https://doi.org/10.1177/000271627944300105>
- Bukhtiyarov, I., Denisov, E., Lagutina, G., Pfaf, V., Chesalin, P., & Stepanyan, I. (2018). Kriteria dan algoritma untuk membangun hubungan antara gangguan kesehatan dan pekerjaan. **, 4-12. <https://doi.org/10.31089/1026-9428-2018-8-4-12>
- Burger, E. (1989). Restructuring Workers' Compensation to Prevent Occupational Disease. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 572. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.1989.tb13615.x>
- Büyüksagis, E., & Boom, W. (2013). *Strict liability* in Contemporary European Codification: Torn between Objects, Activities, and Their Risks. *Georgetown Journal of International Law*, 44, 609-640.
- Cefaliello, A., Moore, P., & Donoghue, R. (2023). Making algorithmic

- management safe and healthy for workers: Addressing psychosocial risks in new legal provisions. *European Labour Law Journal*, 14, 192 - 210. <https://doi.org/10.1177/20319525231167476>
- Cheng, Y., Cheng, W., Lin, R., Wang, Y., & Ko, J. (2024). Associations Between Labor Control Through Digital Platforms and Workers' Mental Wellbeing: A Survey of Location-based Platform Workers in Taiwan. *Safety and Health at Work*, 15, 419 - 426. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2024.08.003>
- Cvetković, M. (2025). BLACK BOX AS A JUSTIFICATION FOR STRICT LIABILITY FOR AI-RELATED DAMAGE. *TEME*. <https://doi.org/10.22190/teme241108019c>
- Deru, K., Eijileen, B., & Kusuma, K. (2025). Legal Accountability in the Lapindo Mudflow Case: Assessing Liability Between *Strict liability* and Fault-Based Responsibility. *Law Review*. <https://doi.org/10.19166/lr.v24i1.9753>
- Detasa, M., & Effendy, D. (2023). Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Keselamatan Kerja pada Pekerjaan Beresiko Tinggi di PT X Langkat Sumatera Utara, Dihubungkan dengan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. *Bandung Conference Series: Law Studies*. <https://doi.org/10.29313/bcsls.v3i1.5037>
- Dewi, D., Nugraha, X., & Laurentius, M. (2022). The Authority Of The Constitutional Court In Handling *Constitutional complaints*: A Comparative Study With Germany And South Korea. *Constitutional Law Society*. <https://doi.org/10.36448/cls.v1i2.28>
- Dong, J., Zhang, G., & Wu, L. (2025). Life against algorithmic management: a study on burnout and its influencing factors among food delivery riders. *Frontiers in Public Health*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1531541>
- Garben, S. (2019). The regulatory challenge of occupational safety and health in the online *platform economy*. *International Social Security Review*. <https://doi.org/10.1111/issr.12215>
- Garben, S. (2021). The regulation of *platform* work in the European

- Union: Mapping the challenges. *A Modern Guide To Labour and the Platform Economy*.
<https://doi.org/10.4337/9781788975100.00019>
- Ghozy C, R. (2021). Pertimbangan Judex Juris Yang Mengabulkan Kasasi Penuntut Umum Dalam Perkara Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Studi Putusan Mahkamah Agung No. 2733 K/PID.SUS-LH/2016). *Verstek*.
<https://doi.org/10.20961/jv.v9i1.50003>
- Glavin, P., & Schieman, S. (2022). Dependency and Hardship in the *Gig Economy*: The Mental Health Consequences of *Platform Work*. *Socius*, 8. <https://doi.org/10.1177/23780231221082414>
- Guillemin, M. (2021). New Avenues for Prevention of Work-Related Diseases Linked to Psychosocial Risks. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111354>
- Hardiani, Y., & Wahyoeno, D. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pengurus Serikat Pekerja Atas Tindakan Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama Oleh Perusahaan. *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*.
<https://doi.org/10.53363/bureau.v2i1.150>
- Harjoyo, H., Dewi, D., & Sugiyarto, S. (2021). Effect of the Implementation of Occupational Safety and Health (K3) Policy and the Establishment of the Occupational Safety and Health Committee (P2K3) on the Level of Occupational Safety and Health of Employees of PT Yuasa Battery Indonesia, Tangerang. *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia*.
<https://doi.org/10.4108/eai.17-7-2020.2302977>
- He, M., Lin, M., & Cheng, Y. (2025). Mental health status and its associations with psychosocial working conditions among *platform* delivery workers in China: comparative analyses of migrant status.. *Industrial health*. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2025-0075>
- Hermansyah, F. (2023). Kewajiban Perusahaan Dalam Menjamin Hak Aman Para Pekerja: Pandangan Tentang Keselamatan Dan

- Kesehatan Kerja (K3). *ALADALAH: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*. <https://doi.org/10.59246/aladalah.v1i4.497>
- Hnidovskyi, M., Sergienko, M., & Lukianchykov, B. (2026). Legal liability for artificial intelligence actions: challenges and regulatory prospects. *Uzhhorod National University Herald. Series: Law*. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.3.10>
- Holish, A., & Maharani, A. (2023). Strengthening *Constitutional complaint* Authority: Enhancing Citizens' Constitutional Rights Protection in Indonesia. *Journal of Law and Legal Reform*. <https://doi.org/10.15294/jllr.v4i3.68129>
- Jhang, W. (2011). Changes in labor regulations during economic crises: does deregulation favor health and safety?. *Journal of preventive medicine and public health = Yebang Uihakhoe chi*, 44 1, 14-21. <https://doi.org/10.3961/jpmph.2011.44.1.14>
- Jhang, W. (2018). The Vulnerability of Occupational Health and Safety to Deregulation: The Weakening of Information Regulations during the Economic Crisis in Korea. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 28, 151 - 168. <https://doi.org/10.1177/1048291117743781>
- Jumantoro, T., Albanna, S., Antikowati, A., & Wada, I. (2024). Constitutional Question dan *Constitutional complaint*: Pembaharuan Mahkamah Konstitusi dan Terjaminnya Hak Konstitusional Warga Negara. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora* (E-ISSN 2745-4584). <https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5030>
- Kaparang, G., Padaunan, E., & Lumanauw, G. (2023). Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Security Management Pada PT. X Manado. *Nutrix Journal*. <https://doi.org/10.37771/nj.v7i2.930>
- Kristianti, D. (2021). Prinsip Kebersamaan Dalam Hukum Investasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja: Politik Hukum Kepentingan Investasi Ataupun Kesejahteraan Masyarakat. *PAMALI: Pattimura Magister Law Review*. <https://doi.org/10.47268/pamali.v1i2.619>

- Lailam, T., Anggia, P., & Irwansyah, I. (2022). The Proposal of *Constitutional complaint* for the Indonesian Constitutional Court. *Jurnal Konstitusi*. <https://doi.org/10.31078/jk1939>
- Laskaris, Z., Hussein, M., Stimpson, J., Vignola, E., Shahn, Z., Cohen, N., & Baron, S. (2024). A Price Too High: Injury and Assault among Delivery Gig Workers in New York City. *Journal of Urban Health : Bulletin of the New York Academy of Medicine*, 101, 439 - 450. <https://doi.org/10.1007/s11524-024-00873-9>
- Liu, Y., Cheng, Y., Tsai, P., Yang, Y., Li, Y., & Cheng, W. (2025). Psychosocial work conditions and health status of digital *platform* workers in Taiwan: A mixed method study. *Safety Science*. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106722>
- Lousia, C., Zubaedah, R., Kunci, K., Perempuan, P., & Gender, P. (2025). Tinjauan Hukum Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Dan Kesetaraan Gender. *Jurnal Dunia Ilmu Hukum (JURDIKUM)*. <https://doi.org/10.59435/jurdikum.v3i1.456>
- Mahardika, A. (2021). Implikasi *Omnibus law* Terhadap Hak Konstitusional Atas Lingkungan Hidup Yang Sehat. , 18, 195-218. <https://doi.org/10.31078/jk1819>
- Mamonto, M. (2021). Reformulasi Pengaturan Tanggung Jawab Perusahaan Sebagai Ikhtiar Pemenuhan Hak Atas Lingkungan Hidup. *PLENO JURE*. <https://doi.org/10.37541/plenojure.v10i1.530>
- Manajemen, J., Bisnis, E., & Elaudy, M. (2024). Analisis Penerapan Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Terciptanya Lingkungan Kerja (Studi kasus pada PT.PLN (persero) UPT Madiun ULTG Kediri). *Jimbien : Jurnal Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.36563/jimbien.v2i2.1185>
- Mangan, D., Muszyński, K., & Pulignano, V. (2023). The *platform* discount: Addressing unpaid work as a structural feature of labour platforms. *European Labour Law Journal*, 14, 541 - 569. <https://doi.org/10.1177/20319525231210550>

- Margerison, C., Joachim, G., Michling, T., & Johnson, C. (2025). *Platform-Mediated Gig Work and Health: A Scoping Review*. *American Journal of Industrial Medicine*, 68, 729 - 739. <https://doi.org/10.1002/ajim.70007>
- Matilla-Santander, N., Lundh, F., Kwart, S., Baron, S., Bodin, T., Gevaert, J., Håkansta, C., Hernando, J., Muntaner, C., & Kreshpaj, B. (2025). What is known about the health of location-based and online web-based digital labour *platform* workers? A scoping review of the literature. *BMC Public Health*, 25. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-23916-5>
- Meilasari, N. (2008). Studi Perbandingan Angka Kecelakaan Kerja Tahun 2004-2007 Selama Program Annual *Zero accident* Di Sebuah Perusahaan Panel Listrik.. **.
- Naldo, R., & Purba, M. (2019). Pertanggungjawaban Mutlak Korporasi sebab Kebakaran Lahan Mengakibatkan Pencemaran/Kerusakan Lingkungan Hidup. *Pertanggungjawaban Mutlak Korporasi sebab Kebakaran Lahan Mengakibatkan Pencemaran/Kerusakan Lingkungan Hidup*. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*. <https://doi.org/10.31289/jiph.v5i1.2193>
- Ncube, F., & Kanda, A. (2018). Current Status and the Future of Occupational Safety and Health Legislation in Low- and Middle-Income Countries. *Safety and Health at Work*, 9, 365 - 371. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.01.007>
- Nell, M., & Richter, A. (2001). The design of liability rules for highly risky activities: Is *strict liability* the better solution?. **.
- Nell, M., & Richter, A. (2003). The design of liability rules for highly risky activities—Is *strict liability* superior when risk allocation matters?. *International Review of Law and Economics*, 23, 31-47. [https://doi.org/10.1016/s0144-8188\(03\)00012-7](https://doi.org/10.1016/s0144-8188(03)00012-7)
- Nilsen, M., & Kongsvik, T. (2023). Health, Safety, and Well-Being in *Platform-Mediated Work - A Job Demands and Resources Perspective*. *Safety Science*. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106130>

- Nilsson, K., Bodin, T., Strauss, P., Matilla-Santander, N., Badarin, K., Brulin, E., & Håkansta, C. (2025). Algorithmic management is associated with psychological distress, musculoskeletal pain, and occupational accidents: a cross-sectional study in logistics. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 98, 929 - 942. <https://doi.org/10.1007/s00420-025-02180-5>
- Nilsson, K., Matilla-Santander, N., Lee, M., Brulin, E., Bodin, T., & Håkansta, C. (2025). Algorithmic management and occupational health: A comparative case study of organizational practices in logistics. *Safety Science*. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.106863>
- Nopianti, W., Santoso, I., & Abas, M. (2024). Pemenuhan Hak Pesangon Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam Kepailitan Perusahaan Perspektif Pancasila. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*. <https://doi.org/10.35194/jhmj.v10i1.4061>
- Panchenko, O. (2023). Compensation for moral damage to the employee caused by a workplace accident or an occupational disease (example of Turkey). *ScienceRise: Juridical Science*. <https://doi.org/10.15587/2523-4153.2023.276373>
- Pardede, M. (2023). Dilema Reformasi Regulasi Hukum Investasi Dalam Sistem Hukum Sipil dalam Perspektif Jaminan Kepastian Hukum Penanaman Modal (Suatu Upaya Peningkatan Iklim Daya Saing dan Jaminan Kepastian Hukum Penanaman Modal). *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*. <https://doi.org/10.30641/dejure.2023.v23.231-244>
- Parker, L., & Narayanan, V. (2022). Readdressing accountability for occupational health and safety in a pandemic era. *Meditari Accountancy Research*. <https://doi.org/10.1108/medar-06-2021-1350>
- Prakoso, L. (2014). Green Constitution Indonesia (Diskursus Paradigmatik Pembangunan Berkelanjutan). , 3, 127-136. <https://doi.org/10.25216/jhp.3.2.2014.127-136>
- Rafifah, J., Angelina, R., Jumhana, E., Fatima, N., & , W. (2025). Implementasi Dan Tantangan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-

- Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia. *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*.
<https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i1.626>
- Ramírez, M. (2020). Jaminan sosial dalam reformasi perburuhan: promosi informalitas dan disartikulasi hak akses ke keadilan. *Jurnal Hukum Sosial Amerika Latin*, 1, 175-199.
<https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2020.37.14867>
- Ritonga, J., S., Leviza, J., & Harianto, D. (2022). Pertanggungjawaban Mutlak Korporasi Sebagai Pelaku Pembakaran Hutan Dan Lahan Yang Mengakibatkan Pencemaran Dan/Atau Kerusakanlingkungan Hidup. *Locus: Jurnal Konsep Ilmu Hukum*.
<https://doi.org/10.56128/jkih.v2i4.32>
- Rozikin, I., & Muhyiddin, M. (2025). Transformasi Pasar Kerja di Indonesia: Studi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja. *Journal of Social Movements*.
<https://doi.org/10.62491/jsm.v2i1.2025.34>
- Sahranafa, K., & Kriswibowo, A. (2024). Peran Pemerintah Dalam Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (K3) Kepada Para Pekerja di Lingkungan Tempat Kerja. *VISA: Journal of Vision and Ideas*.
<https://doi.org/10.47467/visa.v4i2.1615>
- Sakinah, A., & Wijayanti, S. (2024). Urgensi Kewenangan *Constitutional complaint* dalam Penguatan Hak-Hak Konstitusional. *Media of Law and Sharia*.
<https://doi.org/10.18196/mls.v6i1.196>
- Salsabila, A., Jumhana, E., & Hanifa, A. (2025). Reformasi Hukum Ketenagakerjaan: Menuju Kesejahteraan Pekerja. *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*.
<https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i1.604>
- Salvagni, J., Veronese, M., & Figaro, R. (2025). Digital platforms: the contemporary picture of exploration at work and the challenges to workers' health. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*.
<https://doi.org/10.1590/2317-6369/23322en2025v50edmsubj7>

- Saptadi, J., & Arianto, M. (2020). Evaluasi Kebijakan Dan Komitmen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di PT. Pembangunan Perumahan (PP) Proyek Pembangunan Kampus 4 Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta. , 7. <https://doi.org/10.20527/jpkmi.v7i2.11263>
- Saputra, S., Makomulamin, M., & Hayana, H. (2022). Hubungan Antara Faktor Pekerja Dan Pekerjaan Dengan Work Accident Di Bagian Station Press Pks PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2020. *Media Kesmas (Public Health Media)*. <https://doi.org/10.25311/kesmas.vol1.iss3.143>
- Sauter, S., Murphy, L., & Hurrell, J. (1990). Prevention of work-related psychological disorders. A national strategy proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH).. *The American psychologist*, 45, 10, 1146-58. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.45.10.1146>
- Schor, J., Tirrell, C., & Vallas, S. (2023). Consent and Contestation: How Platform Workers Reckon with the Risks of Gig Labor. *Work, Employment and Society*, 38, 1423 - 1444. <https://doi.org/10.1177/09500170231199404>
- Sodikin, S. (2021). Perumusan Hak Atas Lingkungan Hidup Yang Baik Dan Sehat Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Serta Upaya Perlindungan Dan Pemenuhannya. , 3, 106-125. <https://doi.org/10.36441/supremasi.v3i2.207>
- Solicha, F., & Wijayanti, A. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Alat Pelindung Diri. *Wijayakusuma Law Review*. <https://doi.org/10.51921/wlr.v2i01.125>
- Suasono, E., Saptomo, P., & Aprilsesa, T. (2023). *Constitutional complaints* As Extraordinary Legal Remedies Against Violations Of Citizens Constitutional Rights. *Pranata Hukum*. <https://doi.org/10.36448/pranatahukum.v18i2.322>
- Sudarmaji. (2023). Penyelesaian Hukum Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan. *Perspektif*.

<https://doi.org/10.30742/perspektif.v28i1.847>

- Sulistiyawati, S., Wahyuni, I., & Lestantyo, D. (2018). Analisis Faktor Penyebab Kecelakaan Dalam Hubungan Kerja Pt X Berdasarkan Teori Loss Causation Model (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Warehouse)., 6, 635-642.
- Sun, G. (2023). Quantitative Analysis of Online Labor *Platforms'* Algorithmic Management Influence on Psychological Health of Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054519>
- Takala, J., Hämäläinen, P., Sauni, R., Nygård, C., Gagliardi, D., & Neupane, S. (2023). Global-, regional- and country-level estimates of the work-related burden of diseases and accidents in 2019. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 50, 73 - 82. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4132>
- Taylor, K., Van Dijk, P., Newnam, S., & Sheppard, D. (2023). Physical and psychological hazards in the *gig economy* system: A systematic review. *Safety Science*. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106234>
- Tombs, S., & Whyte, D. (2009). A Deadly Consensus Worker Safety and Regulatory Degradation under New Labour. *British Journal of Criminology*, 50, 46-65. <https://doi.org/10.1093/bjc/azp063>
- Tran, M., & Sokas, R. (2017). The *Gig Economy* and Contingent Work: An Occupational Health Assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59, e63 - e66. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000000977>
- Truby, J., Brown, R., Ibrahim, I., & Parellada, O. (2021). A Sandbox Approach to Regulating High-Risk Artificial Intelligence Applications. *European Journal of Risk Regulation*, 13, 270 - 294. <https://doi.org/10.1017/err.2021.52>
- Tubaro, P., & Casilli, A. (2022). Who Bears the Burden of a Pandemic? COVID-19 and the Transfer of Risk to Digital *Platform* Workers. *American Behavioral Scientist*, 68, 961 - 982. <https://doi.org/10.1177/00027642211066027>

- Umroh, A. (2020). Hubungan Penerapan Program 5r/5s Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Konstruksi PT. PP-WIKA GEDUNG, KSO Proyek Bandara X Kalimantan Tahun 2019. **.
- Underhill, E., & Quinlan, M. (2024). The Struggle to Regulate Precarious Work Arrangements to Minimize Their Adverse Effects on Health and Safety in Australia. *International Journal of Social Determinants of Health and Health Services*, 54, 87 - 94. <https://doi.org/10.1177/27551938241234753>
- Unu, M., Kawatu, P., & Kaunang, W. (2025). Gambaran Pelaksanaan Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. *Empiricism Journal*. <https://doi.org/10.36312/zmryx62>
- Viciyandrie, V., Erislan, E., & Ramli, S. (2023). Hubungan Upaya Pencegahan dan Penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Indonesia di Departemen Operasional Perusahaan Gas Qatar. *Malahayati Nursing Journal*. <https://doi.org/10.33024/mnj.v5i11.12112>
- Vignola, E., Baron, S., Plasencia, E., Hussein, M., & Cohen, N. (2023). Workers' Health under Algorithmic Management: Emerging Findings and Urgent Research Questions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021239>
- Wahyuni, M. (2025). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) untuk Menghindari Resiko Kecelakaan Kerja di PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Begerpang Palm Oil Mill. *Konstruksi: Publikasi Ilmu Teknik, Perencanaan Tata Ruang dan Teknik Sipil*. <https://doi.org/10.61132/konstruksi.v3i2.765>
- Warjiyati, S., Ibrahim, K., Salam, S., & Faruq, U. (2022). Complaint Authority for Constitutional complaint by Indonesia's Constitutional Court. *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan*. <https://doi.org/10.29303/ius.v10i2.1070>
- Watterson, A., & Beck, M. (2025). Continuity or Change: Occupational Health Policies of Key Organizations in Great Britain After the Major

- COVID Waves 2020-2022. *New Solutions*, 35, 361 - 370.
<https://doi.org/10.1177/10482911251391853>
- Westerholm, P., Nilstun, T., Øvretveit, J. (2020). Recognition of work-related diseases. *Practical Ethics in Occupational Health*.
<https://doi.org/10.1201/9781315385259-24>
- Wico, S., Michael, M., Sunarto, P., & Anastasia, A. (2021). *Constitutional complaint* in Indonesia Through the Lens of Legal Certainty. , 2, 57.
<https://doi.org/10.19184/ijls.v2i1.21449>
- Yoon, J. (2024). SPL02 Platform Workers: Social Inequity In Occupational Safety And Health. *Occupational Medicine*.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqae023.0013>
- Yusa, I., & Hermanto, B. (2018). Implementasi Green Constitution di Indonesia: Jaminan Hak Konstitusional Pembangunan Lingkungan Hidup Berkelanjutan. *Jurnal Konstitusi*.
<https://doi.org/10.31078/jk1524>
- Zou, M. (2016). Falling Through the Legal Cracks: The Fragmentation of China's Occupational Safety and Health Regime. **.
- Zulkify, S., & Ranjan, M. (2024). Penguatkuasaan Pematuhan Perundangan Berkaitan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan Di Sektor Pembinaan (Enforcement of Occupational Safety and Health related Legal's Compliances in Construction Sector). *UUM Journal of Legal Studies*. <https://doi.org/10.32890/uumjls2024.15.1.15>

PROFIL PENULIS




Vegitya Ramadhani Putri, SH, S. Ant, MA, LL.M.

Sejak tahun 2006, saya mengabdikan sebagai dosen di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, khususnya pada Departemen Hukum Tata Negara. Latar belakang pendidikan saya berasal dari berbagai bidang keilmuan yang saling melengkapi dan memperkaya cara pandang saya dalam mengajar dan berkarya.

Saya menyelesaikan Sarjana Hukum (S.H.) dari Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, serta meraih Sarjana Antropologi Budaya (S.Ant.) dari Fakultas Ilmu Budaya Universitas Gadjah Mada. Untuk jenjang magister, saya menyelesaikan Magister of Art (M.A.) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada melalui program sandwich dengan Fakultas Ilmu Sosial di University of Oslo, Norwegia. Selanjutnya, saya juga meraih gelar Magister Hukum (LL.M.) dari Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.

Di Fakultas Hukum Unsri, saya mengampu berbagai mata kuliah, antara lain: Hukum Hak Asasi Manusia, Ilmu Perundang-Undangan, Antropologi Hukum, Pengantar Ilmu Politik, Perbandingan Hukum Tata Negara, Hukum Presiden dan Kapita Selekta HTN. Kompetensi profesional yang saya miliki diantaranya Certified Legislative Drafter (CLD) yang diterbitkan oleh BNSP, Certified Legal Auditor (CLA) yang diterbitkan oleh BNSP, dan sertifikasi kompetensi pengadaan barang dan jasa pemerintah level 2 (PPK Tipe C) yang diterbitkan oleh LKPP.

Email Penulis: vegityaramadhani@fh.unsri.ac.id



BAB 8
***OUTSOURCING* (ALIH
DAYA) DALAM
PERSPEKTIF REGULASI
TERBARU**

Yeni Oktafia, S.H., M.Kn
Universitas Brawijaya



Pengertian dan Konsep *Outsourcing*

Pengaturan mengenai pekerja alih daya (untuk selanjutnya akan disebut "*outsourcing*") dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia mengalami perkembangan signifikan yang dahulu diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya akan disebut "UUK"), kemudian setelah diberlakukannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, secara resmi telah dicabut dan digantikan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, mengalami perubahan yang signifikan (untuk selanjutnya akan disebut "Undang-undang Cipta Kerja").

Ketentuan ini secara khusus diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66, yang memberikan kerangka hukum bagi praktik penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Dalam konteks ini, *outsourcing* dipahami sebagai mekanisme di mana perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui suatu perjanjian kerja sama yang sah secara hukum.

Secara normatif, penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain harus dilakukan melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis, sebagaimana amanah dari Pasal 64 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini mencerminkan prinsip kepastian hukum dan akuntabilitas dalam hubungan bisnis antarperusahaan. Selain itu, Undang-undang Cipta Kerja juga memberikan ruang bagi pemerintah untuk menetapkan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Pengaturan ini menunjukkan adanya upaya negara untuk tetap mengendalikan praktik *outsourcing* agar tidak merugikan kepentingan pekerja, sekaligus memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha. Ketentuan lebih lanjut mengenai hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah sebagai regulasi turunan.

Dalam praktiknya, *outsourcing* dapat dilakukan dalam dua bentuk utama, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Kedua bentuk ini memiliki karakteristik yang berbeda, namun sama-sama menempatkan perusahaan alih daya sebagai pihak

yang bertanggung jawab secara langsung terhadap pekerja. Dengan demikian, hubungan kerja yang timbul bukan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja (selanjutnya akan disebut “user”), melainkan antara pekerja dengan perusahaan alih daya itu sendiri. Hubungan kerja tersebut wajib dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis, baik dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (untuk selanjutnya akan disebut “PKWT”) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (untuk selanjutnya akan disebut “PKWTT”), sebagaimana yang telah diatur dan ditentukan pula tak dapat disimpangi pada ketentuan pasal 66 Undang-undang Cipta Kerja.

Lebih lanjut, tanggung jawab perusahaan alih daya mencakup berbagai aspek perlindungan pekerja, termasuk pembayaran upah, pemberian kesejahteraan, pemenuhan syarat kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini menegaskan bahwa perusahaan alih daya tidak hanya berfungsi sebagai perantara administratif, tetapi juga sebagai pihak yang memikul tanggung jawab penuh terhadap keberlangsungan hubungan kerja dan perlindungan hak-hak pekerja.

Dalam rangka menjamin perlindungan pekerja, Undang-Undang Cipta Kerja menegaskan bahwa pekerja alih daya tetap berhak atas upah, jaminan sosial, dan perlindungan kerja sebagaimana pekerja pada umumnya. Bahkan, dalam hal hubungan kerja didasarkan pada PKWT, terdapat kewajiban untuk memastikan adanya pengalihan perlindungan hak pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya. Ketentuan ini penting untuk mencegah terjadinya penghilangan hak pekerja akibat perubahan penyedia jasa *outsourcing*, yang selama ini kerap menjadi persoalan dalam praktik.

Di sisi lain, regulasi juga menetapkan persyaratan yang harus dipenuhi oleh perusahaan alih daya. Perusahaan tersebut wajib berbentuk badan hukum dan memiliki perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Persyaratan ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan alih daya memiliki kapasitas hukum dan administratif yang memadai dalam menjalankan usahanya, serta dapat dimintai pertanggungjawaban apabila terjadi pelanggaran terhadap hak pekerja.

Secara keseluruhan, pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan adanya upaya untuk menyeimbangkan antara kebutuhan fleksibilitas dunia usaha dengan perlindungan terhadap pekerja. Meskipun memberikan ruang yang lebih luas bagi praktik alih daya, regulasi ini tetap menempatkan perlindungan hak pekerja sebagai prinsip fundamental yang tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, efektivitas pengaturan ini sangat bergantung pada implementasi di lapangan serta pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah.

Perkembangan Pengaturan *Outsourcing* dalam Perspektif Regulasi Terbaru

1. Pergeseran Paradigma Pengaturan *Outsourcing*

Perkembangan pengaturan alih daya di Indonesia menunjukkan adanya pergeseran paradigma hukum ketenagakerjaan yang cukup mendasar. Pada rezim sebelumnya, sebagaimana diatur dalam UUK, pendekatan yang digunakan cenderung bersifat restriktif. *Outsourcing* dibatasi hanya pada jenis pekerjaan tertentu yang bersifat penunjang (*non-core business*), dengan tujuan utama memberikan perlindungan maksimal kepada pekerja agar tidak terjebak dalam praktik fleksibilisasi yang berlebihan.

Pendekatan tersebut mencerminkan orientasi hukum ketenagakerjaan yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang harus dilindungi secara struktural. Negara hadir melalui regulasi untuk membatasi ruang gerak pengusaha dalam menggunakan mekanisme *outsourcing*, sehingga tidak semua pekerjaan dapat dialihkan kepada pihak ketiga.

Namun demikian, sejak lahirnya Undang-undang Cipta Kerja, arah kebijakan hukum ketenagakerjaan mengalami perubahan yang signifikan. Regulasi ini memperkenalkan pendekatan yang lebih fleksibel, dengan menitikberatkan pada penciptaan iklim investasi yang kondusif dan peningkatan daya saing ekonomi nasional. Dalam kerangka ini, *outsourcing* tidak lagi dipandang sebagai praktik yang harus dibatasi secara ketat, melainkan sebagai instrumen manajemen tenaga kerja yang sah dan perlu difasilitasi.

Daftar Pustaka

- Almaududi. (2023). Hukum ketenagakerjaan (Hubungan kerja) dalam teori dan praktik. Rajawali Pers.
- Fath, A., Nurulhuda, N. S., & Permata, V. A. N. (2024). Tinjauan yuridis atas kebijakan *outsourcing* di Indonesia dan implikasinya terhadap kesejahteraan pekerja. *Jurnal Hukum Statuta*, 3(2), 63–73. <https://doi.org/10.35586/jhs.v3i2.9027>
- Hafizh, D. F., Maghribi, G., Mulyani, R., Afradyta, S. R., & Fernanda, S. (n.d.). Analisis praktik *outsourcing* dalam perspektif undang-undang cipta kerja. *Jurnal Lemhannas RI*.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara.
- Hardiansyah. (2024). Hukum ketenagakerjaan pasca-*omnibus law* cipta kerja (Dalam teori dan praktik). Deepublish.
- Isnani, M., & Rizka, F. (2026). Perlindungan hak ekonomi pekerja atau buruh terkait pemutusan hubungan kerja. *Creative Media*
- Mofea, S. (2025). Hukum ketenagakerjaan: Panduan praktis untuk pengusaha dan pekerja. CV Get Press Indonesia.
- Perdana, S. (2024). *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. UMSU Press.
- Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan hukum tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* di Indonesia. *Jurnal IUS QUIA IUSTUM*, 29(3). <https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art9>
- Putri, E. N., Ispriyarso, B., & Cahyaningtyas, I. (2020). Optimalisasi pengawasan sistem *outsourcing* sebagai upaya menunjang perlindungan tenaga kerja di Indonesia. *Notarius*, 13(1).
- Santoso, B. (2012). Hukum ketenagakerjaan perjanjian kerja bersama: Teori, cara pembuatan, dan kasus. Universitas Brawijaya Press.
- Santoso, S. (2025). Hukum ketenagakerjaan kontemporer: Implementasi dan tantangan (perspektif hukum nasional dan hukum Islam). Prenada Media.
- Suhartini, E., Yumarni, A., Maryam, S., & Mulyadi. (2020). *Hukum ketenagakerjaan dan kebijakan upah*. PT RajaGrafindo Persada.

Terubus. (2025). *Politik hukum ketenagakerjaan pasca reformasi dengan lahirnya undang-undang cipta kerja*. CV. Intelektual Manifes Media.

Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.

PROFIL PENULIS




Yeni Oktafia, S.H., M.Kn.

Ketertarikan penulis terhadap bidang perdata, ketenagakerjaan, ekonomi dan bisnis, khususnya hukum perjanjian, telah muncul sejak masa perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, tempat penulis berhasil meraih gelar Sarjana Hukum. Ketertarikan tersebut semakin berkembang sehingga mendorong penulis melanjutkan studi ke jenjang Magister

Kenotariatan di universitas yang sama. Selain itu, penulis juga menempuh pendidikan advokat untuk memperluas wawasan praktik hukum. Dalam perjalanan karir profesionalnya, penulis pernah dipercaya sebagai Kepala Divisi Hukum dan Kepegawaian pada Badan Pengelola Usaha Universitas Brawijaya. Pengalaman ini memperkaya pemahaman penulis mengenai praktik hukum perdata, khususnya ketenagakerjaan, lebih spesifik lagi dalam bidang pengelolaan kontrak, hubungan kerja, dan kebijakan kelembagaan. Saat ini, penulis aktif berkarir sebagai dosen di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya sekaligus menjadi editor pada *Brawijaya Law Journal*. Bidang kajian yang menjadi fokus utama penulis meliputi Hukum Perdata, Hukum Perjanjian, Hukum Ketenagakerjaan, serta isu-isu hukum terkait perempuan dan adat. Penulis berkomitmen untuk terus meneliti dan menulis dengan tujuan memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu hukum di Indonesia.

Email Penulis: yeni.oktafia@ub.ac.id



BAB 9
PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA
PEREMPUAN DAN
KELOMPOK RENTAN

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



Diskursus Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan

Manusia diciptakan Allah SWT di muka bumi ini diberikan kebebasan untuk menikmati berbagai ciptaan (makhluk lain) yang semuanya dalam keadaan baik dan tidak saling kontradiktif. Semuanya memberikan manfaat kepada manusia, dan manusia yang seringkali tidak memanfaatkan sesuai dengan fungsi-fungsi yang seharusnya dijalankan menurut kehendak-Nya. Perbedaan jenis kelamin manusia merupakan tanda-tanda kekuasaan Allah, dan sudah pasti mempunyai perbedaan-perbedaan mendasar, namun dalam kondisi tertentu terdapat kesamaan seperti dalam hal memperoleh peluang untuk bekerja, sepanjang aktifitas yang dilakukan tidak melanggar ketentuan syariat.

Dalam Al-Quran, Allah menjelaskan mengenai penciptaan jenis kelamin manusia yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Meskipun dalam kondisi tertentu kedua jenis kelamin manusia sama dalam hal kedudukan sebagai hamba, keimanan, dan amal shaleh sesuai Quran Surat (QS) An-Nisa Ayat 124 dan Al-Hujurat Ayat 13. Sedangkan berbagai perbedaan digambarkan dalam Quran Surat An-Nisa Ayat 34 menunjukkan perbedaan peran dan tanggung jawab: *“Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum perempuan, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (perempuan), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka. sebab itu maka perempuan yang saleh, ialah yang taat kepada Allah lagi memelihara diri ketika suaminya tidak ada, oleh karena Allah telah memelihara (mereka). Perempuan-perempuan yang kamu khawatirkan nusyuznya, maka nasihatilah mereka dan pisahkanlah mereka di tempat tidur mereka, dan pukullah mereka. kemudian jika mereka mentaatimu, maka janganlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkannya. Sesungguhnya Allah Maha Tinggi lagi Maha Besar”*.

Selanjutnya perbedaan biologis atau kodrati manusia digambarkan dalam Quran Surat Ali Imran Ayat 36: *“Maka tatkala isteri 'Imran melahirkan anaknya, diapun berkata: "Ya Tuhanku, sesungguhnya aku melahirkannya seorang anak perempuan; dan Allah lebih mengetahui apa yang dilahirkannya itu; dan anak laki-laki*

tidaklah seperti anak perempuan. Sesungguhnya aku telah menamai Dia Maryam dan aku mohon perlindungan untuknya serta anak-anak keturunannya kepada (pemeliharaan) Engkau dari syaitan yang terkutuk".

Selanjutnya perbedaan derajat dalam tanggung jawab keluarga, Allah SWT memberikan petunjuk dalam Quran Surat Al-Baqarah Ayat 228: *"Perempuan-perempuan yang ditalak handaklah menahan diri (menunggu) tiga kali quru'. Tidak boleh mereka menyembunyikan apa yang diciptakan Allah dalam rahimnya, jika mereka beriman kepada Allah dan hari akhirat. Dan suami-suaminya berhak merujukinya dalam masa menanti itu, jika mereka (para suami) menghendaki ishlah. Dan para perempuan mempunyai hak yang seimbang dengan kewajibannya menurut cara yang ma'ruf. Akan tetapi para suami, mempunyai satu tingkatan kelebihan daripada isterinya. Dan Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana".*

Di samping perbedaan-perbedaan yang dipertegas dalam beberapa ayat Quran tersebut di atas, terdapat beberapa ayat Quran yang menunjukkan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, yakni kesetaraan dalam beramal shaleh diuraikan dalam Quran Surat An-Nisa Ayat 124: *"Barangsiapa yang mengerjakan amal-amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan sedang ia orang yang beriman, Maka mereka itu masuk ke dalam surga dan mereka tidak dianiaya walau sedikitpun".* Begitu pula dalam Quran Surat Al-Hujurat Ayat 13 Allah SWT menunjukkan bahwa asal-usul manusia adalah sama untuk jenis kelamin laki-laki dan perempuan: *"Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa- bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal".*

Selain ayat-ayat yang diuraikan di atas masih terdapat beberapa ayat dalam Al-Quran yang menunjukkan kesetaraan dan perbedaan antara laki-laki dan perempuan sebagai makhluk ciptaan Allah, misalnya QS. At-Taubah Ayat 71, QS. Al-Baqarah Ayat 35, QS. An-Nahl Ayat 97, QS. An-Nur Ayat 2 dan QS. Al-Maidah Ayat 38.

Perbedaan pandangan manusia dalam kehidupan sosial mengenai kedudukan perempuan menjadi hal yang menarik diperbincangkan oleh karena stigma itu menjadi bagian dari dalil agama yang jelas, meskipun seringkali marjinalisasi kaum perempuan cenderung disalahartikan sebagian orang termasuk dalam hal mencari nafkah yang seolah-olah hanya menjadi beban dan tanggung jawab laki-laki. Quran Surat An-Nisa Ayat 34 di atas memberikan beban bagi laki-laki untuk mencari nafkah untuk keluarga, dalam hal ini kedudukan perempuan diposisikan sebagai hanya membantu laki-laki mencari nafkah, artinya perempuan bukan yang bertugas dan bertanggung jawab mencari nafkah untuk keluarga.

Hal ini menjadi dasar bagi pihak yang memposisikan perempuan lebih rendah atau dianggap tidak begitu penting dalam hal bekerja untuk mencari nafkah. Meskipun menurut Penulis, apabila tenaga kerja yang digunakan tidak lagi melihat kedudukan perempuan sebagai pihak yang tidak bertanggung jawab dalam mencari nafkah, akan tetapi tergantung kepada majikan atau perusahaan yang memberikan peluang bagi pekerja perempuan untuk diterima sebagai tenaga kerja. Artinya majikan yang menentukan mengenai kebutuhan tenaga kerja yang akan digunakan, jika akses untuk perempuan karena memenuhi kualifikasi yang ditentukan sehingga mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan, maka tidak boleh lagi muncul diskriminasi mengenai hak-hak tenaga kerja yang digunakan.

Hak untuk bekerja di Indonesia bagi jenis kelamin perempuan dalam konstitusi dijamin dan tidak ada pembatasan sehingga sepanjang harkat dan martabat perempuan untuk terlibat dalam suatu pekerjaan, maka ia seharusnya diberikan kesetaraan dengan pekerjaan yang dilakukan laki-laki termasuk hak-hak yang harus didapatkan misalnya gaji (*wage*). Hal itu didukung dengan berbagai perundang-undangan bidang ketenaga-kerjaan yang memberikan kewajiban dan hak yang sama kepada laki-laki dan perempuan, kecuali hal-hal tertentu karena kodratnya sebagai perempuan, dan apabila hal itu dilanggar oleh majikan atau perusahaan, maka hal itu bagian dari pelanggaran hak asasi manusia. Hak-hak normatif tenaga kerja dalam undang-undang atau peraturan lain memberikan kesetaraan mengenai kewajiban dan hak-hak bagi pekerja laki-laki

Daftar Pustaka


- Adelle Blackett. (2019). *Everyday transgressions: domestic workers' transnational challenge to international labor law*. Cornell University Press Printed in the United States of America.
- Agnes Widanti. (2005). *Hukum Berkeadilan Jender*. Penerbit Buku Kompas, Jakarta.
- Final report. (1998). *Transformation of labour and future of labour law in Europe*. Tanpa Penerbit.
- Francesca Ippolito and Sara Iglesias Sánchez. (Editor). (2015). *Protecting Vulnerable Groups The European Human Rights Framework*. Published in the United Kingdom by Hart Publishing Ltd 16C Worcester Place, Oxford, OX1 2JW.
- International Labour Organization. (2022). *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*. Sixth edition.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta.
- Leslie Gevers and Marise Goddard-Jones. (2003). *Working With Children and Young People Living With Domestic Violence*. The Office of The Status of Women, the Department of The Prime Minister Cabinet. Commonwealth Government of Australia.
- Marcel van der Linden (Editor). (2018). *Studies in Global Social History*. International Labour Office Geneva. of the Prime Minister and Cabinet
- Michael Gillan and Bob Pokrant (editor). (2009). *Trade, Labour and Transformation of Community in Asia*. Palgrave Macmillan in the US is a division of St Martin's Press LLC, 175 Fifth Avenue, New York.
- Robert Castel. (2003). *From manual workers to wage laborers: transformation of the social question*. Translated and edited by Richard Boyd. Transaction Publishers, New Brunswick, New Jersey.
- Zulfina Susanti dkk, Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Kerangka Kesetaraan Gender, p-ISSN No. 2337-4667, e-ISSN NO. 1359957835 Februari 2023, Vol. 11 No. 1, halaman 191-202.

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 Nomor 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 hukum 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. Sejak tanggal 11 Agustus 2025 diamanahi sebagai Ketua Divisi Advokasi dan Bantuan Hukum Pusat Kajian, Advokasi, dan Bantuan Hukum (PKaBH) Yayasan Wakaf Universitas Muslim Indonesia. 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, Etika Profesi, Filsafat Hukum, dan Perbandingan Sistem Hukum dan Peradilan.



BAB 10
PERHITUNGAN
KOMPENSASI:
PESANGON DAN UANG
PENGHARGAAN MASA
KERJA

Adila Azani, S.H., M.H.
Universitas Sriwijaya



Pendahuluan

Hubungan kerja secara normatif di dalam ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (selanjutnya disingkat dengan UU 13/2003) didefinisikan sebagai sebuah "Hubungan hukum yang lahir atas disepakatinya perjanjian kerja oleh pekerja dan pemberi kerja, di mana di dalamnya terdapat 3 unsur: pekerjaan, upah, dan perintah." Perjanjian kerja yang mendasari lahirnya sebuah hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja diatur secara khusus (*Lex Specialis*) dalam UU 13/2003 beserta aturan perubahan dan turunannya. Hakikatnya, perjanjian kerja tetaplah harus memenuhi syarat sah dan prinsip yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Pasal 1 angka 14 UU 13/2003 menegaskan bahwa "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak". Dari pengertian tersebut, terlihat bahwa perjanjian kerja yang disepakati oleh pekerja dan pemberi kerja memberikan konsekuensi hukum lahirnya hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak (pekerja dan pemberi kerja) dan harus dipatuhi oleh keduanya sebagaimana asas perjanjian "*Pacta Sunt Servanda*". (Sinaga, 2017)

Perjanjian kerja berdasarkan jangka waktunya, terbagi atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT kerap dikenal sebagai dasar hubungan kerja untuk pekerja kontrak, yakni pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu tertentu, selesainya suatu pekerjaan, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru yang masih membutuhkan masa percobaan dalam kegiatan produksi. Sedangkan PKWTT adalah dasar hubungan kerja untuk pekerja tetap, yaitu pekerja permanen yang tidak dibatasi jangka waktu.

"Perjanjian kerja berakhir bila:

1. Pekerja meninggal dunia Perjanjian kerja akan berakhir jika pekerja meninggal dunia, namun perjanjian kerja tidak berakhir jika pengusaha meninggal dunia.

2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.” (Husni, 2014)

Berikut perbedaan hak pekerja berdasarkan PKWT dengan PKWTT dalam hal kompensasi jika hubungan kerja berakhir:

Tabel 10.1: Perbandingan Hak Pekerja PKWT dengan PKWTT

No.	Hak Pekerja PKWT	Hak Pekerja PKWTT
1	Uang Kompensasi	Uang Pesangon
2	Ganti Rugi	Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)
3	-	Uang Pengganti Hak (UPH)
4	-	Uang Pisah (Jika pekerja mengundurkan diri sukarela)

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Setelah memaparkan pengertian hubungan kerja dan perjanjian kerja, menjadi jelas bahwa kedudukan perjanjian kerja memiliki peran yang sangat fundamental dalam menentukan pemenuhan hak-hak normatif pekerja, khususnya ketika hubungan kerja berakhir. Penentuan apakah suatu perjanjian kerja berbentuk PKWT atau PKWTT bukan sekadar klasifikasi normatif saja, melainkan memiliki konsekuensi yuridis terhadap jenis dan besaran hak yang diterima pekerja jika terjadi PHK. Pekerja dengan status PKWTT pada umumnya memiliki cakupan hak yang lebih luas, seperti hak atas pesangon, UPMK, UPH, dan uang pisah (dalam kondisi hubungan kerja berakhir karena pekerja mengundurkan diri secara sukarela) sementara pekerja PKWT berfokus pada pemenuhan hak berupa uang kompensasi sesuai masa kerja serta ganti rugi jika PHK terjadi sebelum berakhirnya masa PKWT.

Pengaturan hak-hak pekerja yang timbul saat hubungan kerja berakhir diatur dalam UU 13/2003 sebagaimana telah diubah melalui Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU 6/2023) dan secara khusus diatur dalam PP 35/2021. Ketentuan upah yang digunakan dalam perhitungan hak-hak tersebut mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021) sebagaimana telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 49/2025).

Meskipun peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan belum memberikan definisi otentik secara eksplisit mengenai uang kompensasi, ganti rugi, UPMK, uang pisah, pesangon, dan UPH, pemahaman terhadap konsep tersebut tetap dapat dibangun melalui penelusuran praktik hubungan industrial serta kajian-kajian akademik yang telah berkembang, sehingga maknanya dapat ditafsirkan secara komprehensif baik dari perspektif normatif maupun empiris.

Pertama, uang kompensasi, yakni sejumlah pembayaran yang wajib diberikan kepada pekerja PKWT ketika perjanjian kerja berakhir sesuai jangka waktunya. Pemberian uang kompensasi adalah wujud politik hukum ketenagakerjaan, yakni bentuk respon pemerintah atas tuntutan penghapusan PKWT oleh pekerja sejak lama (Priyanto, 2023).

Kedua, ganti rugi, adalah kompensasi yang timbul akibat berakhirnya hubungan kerja sebelum masa kerja yang disepakati dalam PKWT oleh salah satu pihak. Kepada pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut (pekerja atau pemberi kerja), maka wajib memberikan ganti rugi akumulasi upah hingga masa PKWT berakhir (Bangapadang et al, 2025).

Ketiga, UPMK merupakan kompensasi yang diberikan kepada pekerja PKWTT sebagai bentuk penghargaan atau apresiasi atas loyalitas pekerja selama menunaikan pekerjaannya dan dihitung berdasarkan masa kerja.

Daftar Pustaka

- Asikin, Z. (2007). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo, 96.
- Bangapadang, M. Y., Franciska, W., & Hutomo, P. (2025). Perlindungan hukum kepada pekerja atas pengabaian ganti Rugi dalam pemutusan kontrak kerja. *Cendekia: Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah*, 2(5), 693-706. <https://doi.org/10.62335/cendekia.v2i5.1237>.
- Hernawan, A. (2023). Makna dan Penerapan Uang Pisah pada Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 30(3), 475-496. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol30.iss3.art1>.
- Husni, L. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 31.
- Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan*. PP Nomor 36 Tahun 2021. LN Nomor 46 Tahun 2021, TLN Nomor 6648.
- Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. PP Nomor 35 Tahun 2021. LN Nomor 45 Tahun 2021, TLN Nomor 6647.
- Peraturan Pemerintah tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. PP Nomor 51 Tahun 2023. LN Nomor 146 Tahun 2023, TLN Nomor 6899.
- Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. PP Nomor 49 Tahun 2025. LN Nomor 187 Tahun 2025, TLN Nomor 7148.
- Pratomo, R., Helvis., Markoni., Anabertha M. S. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Uang Pesangon dan atau Penghargaan Masa Kerja Tidak Dibayar Oleh Pengusaha. *Jurnal Mutiara: Multidisciplinary Scientific Journal*, 2(1), 807-818. <https://doi.org/10.57185/mutiara.v2i1>.
- Priyanto, I. (2023). Implementasi Terhadap Pemberian Uang Kompensasi Bagi Karyawan PKWT. *Journal Iuris Scientia*, 1(1), 1-7.

<https://doi.org/10.62263/jis.v1i1.1>.

Sinaga, N. A. (2017). *Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, 7(2), 32. DOI: <https://doi.org/10.35968/jh.v7i2.132>.

Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. UU Nomor 13 Tahun 2003. LN Nomor 39 Tahun 2003, TLN Nomor 4279.

Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. UU Nomor 6 Tahun 2023. LN Nomor 41 Tahun 2023, TLN Nomor 6856.

PROFIL PENULIS



Adila Azani, S.H., M.H.


Beliau merupakan dosen di Jurusan Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya. Beliau menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Andalas dan melanjutkan studi di Jurusan Hukum Ketenagakerjaan, Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia. Sebelum bekerja sebagai dosen, beliau

bekerja sebagai HRD pada sebuah perusahaan swasta di Jakarta sejak Oktober 2019 hingga Juni 2024.

Pada tahun 2025 beliau menerbitkan buku referensi berjudul "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Beberapa artikel ilmiah yang telah beliau publikasi antara lain: *Implementation of Fulfillment of Worker's Wage Rights with a Particular Time Working Agreement System*, Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, *Social Security for Government Employees with Employment Agreements and Workers: Comparative Study and Ideal Model*, Analisis Yuridis Penerapan Asas 'No Work No Pay' dalam Pemenuhan Hak Upah Pekerja saat Perusahaan Berhenti Produksi Sementara.

Ketertarikan yang mendalam terhadap bidang hukum ketenagakerjaan mendorong penulis terus berupaya mendalami dan mengembangkan keilmuan tersebut melalui kegiatan tridharma perguruan tinggi, termasuk kontribusi dalam penulisan buku ini. Partisipasi penulis dalam buku ini didorong oleh harapan agar gagasan yang disajikan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu hukum, praktik ketenagakerjaan, serta menjadi bagian dari ikhtiar keilmuan yang bernilai dan membawa keberkahan.

Email Penulis: adila.azani@gmail.com



BAB 11

JAMINAN SOSIAL

TENAGA KERJA

Dony Setiawan Putra, S.H., M.H.
Universitas Brawijaya



Pengertian Jaminan Sosial

Pada dasarnya, jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu sistem perlindungan sosial yang dibentuk untuk menjamin agar pekerja beserta keluarganya tidak terpuruk ketika menghadapi berbagai risiko yang melekat dalam dunia kerja. Risiko tersebut mencakup kondisi sakit, kecelakaan kerja, kematian, pemutusan hubungan kerja, memasuki masa lanjut usia, hingga keadaan ketika seseorang tidak lagi mampu bekerja secara produktif akibat faktor usia maupun kecacatan (Madya 2024). Dari sudut pandang hukum, jaminan sosial dipahami sebagai bagian dari hak sosial dan ekonomi setiap warga negara. Sementara itu, dalam perspektif yang lebih humanis, jaminan sosial mencerminkan kehadiran negara dalam memastikan bahwa pekerja tidak ditinggalkan saat mengalami gangguan kesehatan, kehilangan sumber pendapatan, atau ketika keluarganya harus menghadapi hilangnya pencari nafkah utama (Hermawan et al. 2022).

Landasan konstitusional penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja dalam sistem hukum Indonesia memiliki pijakan yang kuat dan eksplisit. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memberikan pengakuan terhadap hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hak atas jaminan sosial, serta kewajiban negara untuk mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat (Hennigusnia and Kurniawati 2021). Dengan demikian, jaminan sosial tenaga kerja tidak dapat direduksi semata-mata sebagai urusan administratif kelembagaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau hanya dipahami sebagai kewajiban pembayaran iuran secara periodik. Jaminan sosial tenaga kerja pada hakikatnya merupakan instrumen hukum negara kesejahteraan yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dasar bagi pekerja terhadap berbagai risiko sosial-ekonomi yang timbul dalam hubungan kerja. Dalam perspektif hukum positif, konstruksi normatif penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja bertumpu terutama pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang tersebut menandai pergeseran paradigma pengaturan dari pendekatan bantuan sosial yang bersifat fragmentaris dan insidental menuju suatu

sistem perlindungan sosial yang terlembagakan, bersifat wajib, dan berbasis hak. Melalui kerangka Sistem Jaminan Sosial Nasional, negara menegaskan posisinya sebagai penanggung jawab utama dalam pembentukan sistem yang menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi peserta dan/atau anggota keluarganya ketika menghadapi risiko tertentu. Dalam hubungan ini, penyelenggaraan jaminan sosial tidak lagi diletakkan semata-mata pada kebijakan pemberi kerja ataupun kemampuan individual pekerja dalam menanggung risiko, melainkan diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia (Amanda et al. 2021).

Perkembangan pengaturan jaminan sosial tenaga kerja selanjutnya memperoleh penguatan melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang menetapkan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum publik. Pembentukan kedua institusi tersebut menandai transformasi kelembagaan dari model penyelenggaraan Jamsostek ke arah sistem jaminan sosial yang lebih terintegrasi, akuntabel, dan memiliki legitimasi hukum publik yang lebih tegas. Selanjutnya, perubahan yang dibawa melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menunjukkan bahwa jaminan sosial ditempatkan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari ekosistem ketenagakerjaan nasional, yang secara terus-menerus disesuaikan dengan perkembangan pasar kerja, tuntutan efisiensi dunia usaha, dan kebutuhan akan perlindungan pekerja (Octora, Efrila, and Maryani 2022).

Dengan demikian, pengertian jaminan sosial tenaga kerja tidak memadai apabila hanya dirumuskan sebagai sekumpulan program yang menyediakan santunan atas risiko tertentu. Dalam konstruksi yang lebih tepat, jaminan sosial tenaga kerja merupakan instrumen perlindungan hukum, perlindungan ekonomi, dan perlindungan atas martabat manusia. Keberadaannya dimaksudkan untuk mencegah pekerja dan anggota keluarganya jatuh ke dalam kondisi kerentanan sosial dan kemiskinan akibat timbulnya suatu peristiwa risiko. Pada saat yang sama, jaminan sosial tenaga kerja menegaskan bahwa hubungan industrial yang sehat tidak semata-mata berorientasi pada produktivitas dan keuntungan ekonomi, melainkan juga harus

menjamin keberlangsungan hidup manusia yang menjadi pelaku utama dalam proses produksi (Perwira et al. 2003).

Dalam perspektif yang lebih luas, jaminan sosial tenaga kerja dapat diposisikan sebagai titik temu antara hukum ketenagakerjaan, hukum administrasi negara, kebijakan publik, dan hak asasi manusia. Oleh karena itu, pembahasannya tidak cukup dibatasi pada uraian mengenai jenis program maupun besaran iuran. Aspek yang lebih mendasar adalah memahami fungsi sosialnya, yaitu sebagai instrumen untuk membangun rasa aman, memperkuat kohesi sosial, serta mentransformasikan risiko individual menjadi tanggung jawab kolektif dalam kerangka negara kesejahteraan yang berlandaskan konstitusi (Rahmawati 2025).

Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia pada dasarnya tidak disusun dalam kerangka kelembagaan yang bersifat tunggal. Sistem ini dibangun melalui distribusi fungsi dan tanggung jawab antara negara sebagai pembentuk norma dan pengawas penyelenggaraan, badan penyelenggara sebagai pelaksana program, pemberi kerja sebagai pihak yang dibebani kewajiban hukum untuk memenuhi kepatuhan, serta pekerja sebagai subjek hukum yang hak-haknya wajib diberikan perlindungan. Dengan konstruksi demikian, jaminan sosial tenaga kerja tidak hanya merupakan persoalan teknis administrasi, melainkan juga merupakan sistem hukum yang menempatkan setiap aktor dalam posisi, peran, dan kewajiban yang saling berkaitan (Ikhsan, Muliana, and Wahab 2021).

Dalam kerangka hukum yang berlaku, terdapat dua badan hukum publik yang memegang mandat utama dalam penyelenggaraan jaminan sosial, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Keduanya dibentuk untuk menjalankan fungsi yang berbeda, namun dalam konteks perlindungan tenaga kerja terdapat hubungan yang bersifat komplementer. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa perlindungan atas kesehatan pekerja, keselamatan dalam bekerja, kesinambungan penghasilan, serta jaminan bagi anggota keluarganya merupakan unsur-unsur perlindungan sosial yang secara substantif

Daftar Pustaka

- Amanda, Bunga Tri, Aditya Yuda Prasetya, Kaharudin Kaharudin, and Billy Josef Anis. 2021. "Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Sebagai Strategi Manajemen Berbasis Keadilan Sosial Dalam Pelayanan Kesehatan:" *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan* 1(1):183–90.
- Ardani, Maria Franciska Listya Wahyu, and Sishidayati. 2022. "Manfaat Berkala Dalam Program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan Sebagai Pengganti Pendapatan Utama Di Masa Pensiun Bagi Peserta Dan Atau Ahli Waris." *Jurnal Pengabdian Masyarakat SENSASI* 2(01):73–76. doi:10.33005/sensasi.v2i1.62.
- Auliani, Delina, Malahayati Malahayati, and Muhibuddin Muhibuddin. 2025. "PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (Analisis Putusan Nomor 625/Pdt.G/2021 PN.JKT.SEL)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh* 8(2):37–56. doi:10.29103/jimfh.v8i2.21602.
- Dewi, Alfita, and Dita Salsabilla. 2021. "SOSIALISASI DALAM UPAYA PENINGKATAN PENGETAHUAN MASYARAKAT TENTANG JAMINAN KESEHATAN NASIONAL (JKN) MELALUI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KESEHATAN DI KELURAHAN SURAU GADANG." *Jurnal Abdimas Saintika* 3(1). <https://jurnal.syedzasaintika.ac.id>.
- Fera, Baiti, Muhammad Iqbal Fahlevi, and Jun Musnadi. 2024. "IMPLEMENTASI PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA (JKK) PADA BPJS KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA DI PT DUNIA BARUSA TOYOTA CABANG MEULABOH." *Jurnal Kesehatan Tambusai* 5. doi:<https://doi.org/10.31004/jkt.v5i2.28010>.
- Hennigusnia, and Ardhian Kurniawati. 2021. "Tinjauan Konstitusi Terhadap Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial." *Jurnal Ketenagakerjaan* 16(2). doi:10.47198/naker.v16i2.105.
- Hermawan, Adellya Salsabila, Sondang Sijabat, Dustin Orlando Exaudi, and Danna Muhamad Bagas Abdurrahman. 2022. "Tantangan Dan Peluang Dalam Sistem Jaminan Sosial: Analisis Perbandingan

- Konsep Pembiayaan Dan Manajemen Jaminan Sosial Di Indonesia Dan Singapura.” 9(1).
- Hidayat, Yayat Syariful, Popong Nurhayati, and Yudha Heryawan Asnawi. 2025. “Strategi Perluasan Kepesertaan Aktif Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berbasis Kepuasan.” *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian* 4(11):10429–47. doi:10.58344/locus.v4i11.4981.
- Hutabarat, Husnida Putriyana, Dwiyana Mawarni, and Fitriani Pramita Gurning. 2025. “Analisis Pemanfaatan Pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Kesehatan Di Indonesia: A Literature Review:” *Jurnal Kolaboratif Sains* 8(7):4298–4307. doi:10.56338/jks.v8i7.7799.
- Ikhsan, Muhammad, Hilda Muliana, and Sabda Wahab. 2021. “PENYELENGGARAAN SISTEM JAMINAN SOSIAL NASIONAL OLEH BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL.” *SOL JUSTICIA* 4(2):141–50. doi:10.54816/sj.v4i2.457.
- Kuraini, Sri Nurul, Anggi Napida Anggraini, Nella Tri Surya, Afrilia Kusumaning Tyas, and Febriana Widyastuti. 2023. “Sosialiasi Program JKN melalui BPJS Kesehatan Dalam Upaya Peningkatan Kepesertaan Pekerja Sektor Informal Di RW 29, Kelurahan Mojosongo, Jebres, Surakarta.” *Lontara Abdimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 4(2):94–101. doi:10.53861/lomas.v4i2.378.
- Listhyaningrum, Anggita, Yudhia Ismail, and Wiwin Ariesta. 2024. “Tinjauan Yuridis Kewajiban Pemberi Kerja Dalam Menyediakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja.” *Yurijaya: Jurnal Ilmiah Hukum* 6(3):316–33. doi:10.51213/yurijaya.v6i3.137.
- Madya, Sidiq Hari. 2024. “Jaminan Sosial Pekerja Informal: Studi Webnografi.” *Jurnal Jamsostek* 2(2):118–40. doi:10.61626/jamsostek.v2i2.27.
- Muthoharoh, Dian Ayu Nurul, and Danang Ari Wibowo. 2021. “Return to Work sebagai Bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.” *Jurnal Hukum Lex Generalis* 1(2):1–21. doi:10.56370/jhlg.v1i2.82.

- Naraswari, Ida Ayu Yogi. 2024. "Sosialisasi Program Jaminan Kematian: Program Studi Pengabdian Masyarakat di Desa Gianyar." *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara (JPKMN)* 5(3). doi:<http://doi.org/10.55338/jpkmn.v5i3.3836>.
- Octora, Rena, Efrila Efrila, and Ani Maryani. 2022. "Peran BPJS Kesehatan Dalam Sistem Jaminan Sosial Dari Perspektif Hukum Bisnis." *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)* 3(1):652–57. doi:10.36312/jcm.v3i1.3530.
- Perwira, Daniel, Alex Arifianto, Asep Surhayadi, and Sudarno Sumarto. 2003. "Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial:" *SMERU Kertas Kerja*.
- Pratiwi, Putri Dian, Achmad Fauzi, Pramedika Putri Gumelar, Rafi Ramdhani, and Tithis Asmoroningtyas. 2023. "Program BPJS Ketenagakerjaan dalam Menjamin Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (Literature Review)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4(6). doi:<https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>.
- Putri, Marshanda Salsabila Sudarso, and Arinto Nugroho. 2026. "Jaminan Kehilangan Pekerjaan Pasca PP No. 6 Tahun 2025: Kajian Yuridis Empiris Di Provinsi Jawa Timur." *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 6(2):1555–60. doi:10.38035/jihhp.v6i2.6953.
- Putri, Putu Dinda Sashia, Komang Widhya Sedana Putra P, and Ni Wayan Lasmi. 2024. "Optimalisasi Jaminan Sosial Bagi Pekerja Informal: Studi Pengabdian Di Kabupaten Bangli." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara* 5(3):3632–39. doi:10.55338/jpkmn.v5i3.3837.
- Putri, Salsabella Vanisa, Gita Jemima Ardhana, and Aulia Arinda Milawati. 2026. "Peran BPJS Kesehatan Dan Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia." *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora* 5(2):4079–84.
- Ragiliawan, Zellius, and Beni Teguh Gunawan. 2021. "Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) Dalam Perspektif Belanja Negara." *Jurnal Ketenagakerjaan* 16(1):48–60. doi:10.47198/naker.v16i1.89.

- Rahmawati, Nurul. 2025. "Optimalisasi Kolaborasi Marketing Mitra BPJS Ketenagakerjaan: Studi Komparasi." *Jurnal Jamsostek* 3(2):152–73. doi:10.61626/jamsostek.v3i2.92.
- Ramadiansyah, Ridho, Mustapa Khamal Rokan, and Tri Ina Fadhila Rahma. 2025. "Peran BPJS Ketenagakerjaan Dalam Melindungi Kesejahteraan Karyawan Industri Makanan Dan Minuman Di Kota Medan." *Journal of Economics and Management Scienties* 644–53. doi:10.37034/jems.v7i4.202.
- Rizkyah, Rosa Ainun, and Sumainah Fauziah. 2024. "Penerapan Kebijakan Program Jaminan Hari Tua (JHT) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan." *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)* 6(1):463–66. doi:10.556442/eabmij.v6i1.561.
- Springga, Remy, and Lalu Hadi Adha. 2025. "HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA NON-UPAH DALAM JAMINAN SOSIAL KECELAKAAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL KEMATIAN." *Jurnal Rekomendasi Hukum* 1(2):73–93. doi:10.29303/prlw.v5i1.6396.
- Wahyu Nurhardiyanto Hulopi, Ramdhan Kasim, and Roby W. Amu. 2025. "Efektivitas terhadap Sanksi Pidana Bagi Perusahaan yang Menunggak Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan: Studi di BPJS Ketenagakerjaan Gorontalo." *Majelis: Jurnal Hukum Indonesia* 2(2):83–97. doi:10.62383/majelis.v2i2.648.
- Wahyuni, Besse, Nurgahayu, and Haeruddin. 2022. "FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MASYARAKAT MENGIKUTI PROGRAM JAMINAN KESEHATAN NASIONAL." *Window of Public Health Journal* 3(1):157–68.
- Yuditia, Aria, Yusup Hidayat, and Suparji Achmad. 2021. "PELAKSANAAN JAMINAN KESEHATAN NASIONAL OLEH BPJS BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.40 TAHUN 2004 TENTANG SISTEM JAMINAN SOSIAL NASIONAL." *Jurnal Magister Ilmu Hukum* 6(1):43. doi:10.36722/jmih.v6i1.796.


PROFIL PENULIS



Dony Setiawan Putra, S.H., M.H.

Penulis tertarik pada ilmu hukum dimulai pada tahun 2011 silam, dimana penulis menempuh Pendidikan Tinggi S1 di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang dan lulus pada tahun 2015. Lalu penulis melanjutkan studi jenjang S2 atau magister di Fakultas Hukum Universitas Airlangga dengan minat Peradilan dan lulus pada tahun 2018. Penulis mulai aktif menulis dan mengajar sebagai Dosen di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya pada tahun 2024. Di FHUB penulis berada di Kompartemen Hukum Pidana, dimana ini sesuai dengan minat penulis yaitu Sistem Peradilan dan Tindak Pidana Ekonomi. Di kompartemen Pidana penulis mengajar terkait TPKUHP, serta Hukum Pidana. Penulis juga memiliki minat terkait Sistem Peradilan Pidana atau SPP, sehingga penulis mengeluarkan artikel jurnal dengan judul "Judicial Pardon" dalam KUHP Nasional 2023. Lalu penulis juga aktif dalam menulis artikel hukum di Hukum Online bekerjasama dengan Persada Universitas Brawijaya, selain itu penulis juga aktif sebagai pembicara dalam berbagai acara yang diselenggarakan oleh di dalam fakultas maupun diluar fakultas, seperti di Polres Kota Malang, dan Radio Republik Indonesia (RRI)

Email Penulis: donysetiawanputra@ub.ac.id



BAB 12

**PERJANJIAN KERJA
BERSAMA (PKB) DAN
PERATURAN
PERUSAHAAN (PP)**

Devin Irwan Jinoto, S.H., M.H.
Universitas Brawijaya



Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, pengaturan hubungan kerja tidak semata-mata bersumber pada ketentuan peraturan perundang-undangan, melainkan juga memerlukan perangkat pengaturan yang berlaku secara khusus di lingkungan perusahaan. Pengaturan ini dibuat untuk menjadi acuan dalam menetapkan syarat kerja, aturan perusahaan, dan pelaksanaan hak serta kewajiban para pihak dalam hubungan industrial, sehingga tercipta kepastian hukum, ketertiban, dan keharmonisan dalam pelaksanaan hubungan kerja. Sehubungan dengan itu, terdapat dua instrumen yang memiliki peranan penting dalam praktik hubungan industrial, yakni Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan (PP).

Meskipun keduanya sama-sama berfungsi sebagai pedoman normatif dalam pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan, PKB dan PP memiliki perbedaan yang mendasar, baik ditinjau dari proses pembentukannya, pihak-pihak yang terlibat, maupun kekuatan mengikatnya secara yuridis. Atas dasar itu, untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai fungsi, kedudukan, dan ruang lingkup pengaturan dari masing-masing instrumen tersebut, perlu dilakukan pembahasan secara tersendiri mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan (PP).

Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Sebagai salah satu instrumen dalam hubungan industrial, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memegang tatanan yang fundamental. Keberadaan PKB tidak hanya berfungsi sebagai pedoman normatif dalam hubungan kerja, tetapi juga sebagai sarana untuk mewujudkan hubungan industrial yang kondusif, serasi, dan seimbang dengan berpedoman pada nilai-nilai Pancasila. Melalui PKB, hak beserta kewajiban pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi menjadi lebih jelas, sehingga kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah dapat diakomodasi serta diselaraskan melalui mekanisme musyawarah untuk mencapai mufakat.

Dalam konteks tersebut, PKB pada dasarnya merupakan instrumen normatif yang dirumuskan sebelum pelaksanaan hubungan kerja berlangsung secara konkret dalam praktik. Oleh

karena itu, PKB tidak cukup hanya dipahami sebagai dokumen formal, melainkan harus direalisasikan secara tepat dan konsisten agar substansi pengaturan yang telah disepakati benar-benar terwujud dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, PKB berfungsi sebagai landasan yang memberikan arah, batasan, dan kejelasan hukum bagi para pihak dalam menjalankan hubungan industrial.

Secara yuridis, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) lahir dari proses perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau gabungannya yang telah terdaftar pada instansi ketenagakerjaan dengan pengusaha, kelompok pengusaha, atau asosiasi pengusaha. Pada dasarnya, PKB mengatur syarat-syarat kerja serta menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan industrial. Dengan demikian, PKB berperan penting sebagai instrumen hukum yang menyeimbangkan kepentingan pekerja serta pengusaha memiliki suatu hubungan kerja yang tertata, adil, dan memiliki kepastian hukum.

Perjanjian Kerja Bersama disusun atas dasar musyawarah untuk mencapai mufakat. Akan tetapi, apabila dalam proses perundingan para pihak belum berhasil mencapai kesepakatan, penyelesaiannya ditempuh melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan tata cara yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, PKB wajib dibuat secara tertulis dengan menggunakan huruf Latin dan bahasa Indonesia. Jika perjanjian tersebut disusun dalam bahasa selain bahasa Indonesia, naskahnya harus diterjemahkan terlebih dahulu ke dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah. Di samping itu, dalam satu perusahaan hanya dapat berlaku satu Perjanjian Kerja Bersama, dan ketentuan di dalamnya mengikat seluruh pekerja atau buruh pada perusahaan yang bersangkutan.

Secara formal, Perjanjian Kerja Bersama harus dibuat dalam bentuk tertulis oleh para pihak. Masa berlakunya ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh. Dari sisi substansi, PKB sekurang-kurangnya harus memuat ketentuan mengenai hak dan

kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh, jangka waktu beserta tanggal mulai berlakunya perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang mengikat diri di dalamnya.

Perjanjian Kerja Bersama mengikat pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh sehingga seluruh pihak wajib melaksanakannya. Sebagai wujud tanggung jawab dalam pelaksanaan PKB, pengusaha harus mencetak serta mendistribusikan naskah PKB kepada setiap pekerja/buruh, dengan seluruh pembiayaan ditanggung oleh pengusaha. Selain itu, pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh menyusun perjanjian kerja yang isinya bertentangan dengan ketentuan PKB. Jika pertentangan tersebut terjadi, hukum menyatakan ketentuan dalam perjanjian kerja itu batal demi hukum, sedangkan ketentuan PKB tetap berlaku. Bahkan, ketika perjanjian kerja tidak mencantumkan hal-hal yang sudah diatur dalam PKB, pelaksanaan hubungan kerja tetap merujuk pada ketentuan PKB.

Pada dasarnya, pengusaha tidak dapat menggantikan Perjanjian Kerja Bersama dengan Peraturan Perusahaan sepanjang di perusahaan tersebut masih terdapat serikat pekerja/serikat buruh. Ketentuan ini menegaskan bahwa PKB lahir dari proses perundingan bersama sehingga pengusaha tidak boleh mengesampingkannya secara sepihak. Jika pada kemudian hari serikat pekerja/serikat buruh tidak lagi ada di perusahaan dan PKB kemudian digantikan oleh Peraturan Perusahaan, maka isi Peraturan Perusahaan itu tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan yang sebelumnya telah diatur dalam PKB.

Perjanjian Kerja Bersama memiliki karakter dan kekhususan yang membedakannya dari perjanjian pada umumnya. Perbedaan itu terlihat pada cakupan daya ikatnya, sebab PKB tidak hanya mengikat para pihak yang secara langsung membuat perjanjian, tetapi juga mengikat pihak-pihak lain yang secara organisatoris berhubungan dengan para pihak yang membentuknya. Oleh karena itu, PKB berlaku bagi pekerja/buruh yang menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha yang tergabung dalam perkumpulan pengusaha, anggota baru dari masing-masing organisasi tersebut, bahkan tetap mengikat pekerja/buruh maupun pengusaha yang sudah tidak lagi menjadi anggota organisasi terkait.

Daftar Pustaka

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).

Koko Kosidin, 1999, Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan, Mandar Maju, Bandung.

Maiyestati, Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi 2010, Bung Hatta University Press, Padang

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

PROFIL PENULIS




Devin Irwan Jinoto, S.H., M.H.

adalah dosen tetap pada Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dengan bidang keahlian hukum perdata. Ia menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum di Universitas Merdeka Malang dan melanjutkan studi Magister Hukum hingga memperoleh gelar M.H. Dalam kapasitasnya sebagai akademisi, penulis aktif melaksanakan kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Pengalaman akademiknya diperkuat dengan keterlibatan dalam penulisan dan penerbitan buku serta artikel ilmiah di bidang hukum perdata, yang berfokus pada analisis normatif dan praktik penerapan hukum di Indonesia.

Buku ini disusun sebagai wujud kontribusi penulis dalam memperkaya literatur hukum ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan (PP) dalam sistem hubungan industrial di Indonesia. Sehingga buku ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, akademisi, praktisi, maupun pihak-pihak lain yang memiliki perhatian terhadap perkembangan hukum ketenagakerjaan.

Email Penulis: devinirwanjinoto@ub.ac.id



BAB 13
PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL
DAN MEKANISME
PENYELESAIANNYA

Septiara Elvionita, S.H., M.H.
Universitas Sriwijaya



Hakikat Perselisihan Hubungan Industrial

Secara konseptual, hubungan industrial dapat dipahami sebagai suatu bentuk hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh yang muncul dalam konteks pelaksanaan kegiatan kerja. Hubungan ini tidak hanya mencakup pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak, tetapi juga mencerminkan adanya interaksi kepentingan yang dinamis dan saling memengaruhi. Oleh karena itu, dalam praktiknya, hubungan industrial tidak selalu berjalan mulus, melainkan berpotensi menimbulkan perbedaan pandangan yang dapat berkembang menjadi perselisihan.

Perselisihan hubungan industrial pada dasarnya merupakan konsekuensi logis dari adanya perbedaan kepentingan antara para pihak dalam hubungan kerja. Perbedaan tersebut dapat timbul akibat ketidaksesuaian dalam pelaksanaan hak, perbedaan penafsiran terhadap ketentuan yang berlaku, maupun adanya tuntutan perubahan kondisi kerja. Dengan demikian, perselisihan tidak dapat sepenuhnya dihindari dalam hubungan industrial, melainkan menjadi bagian dari dinamika hubungan kerja itu sendiri (Wijayanti, 2018).

Selain itu, sumber perselisihan juga dapat berasal dari berbagai instrumen hukum yang mengatur hubungan kerja, seperti perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Ketidaksesuaian dalam penerapan ketentuan tersebut seringkali menjadi pemicu utama timbulnya konflik antara pekerja dan pengusaha.

Salah satu jenis perselisihan yang paling sering muncul dalam hubungan industrial berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi karena hubungan kerja pada dasarnya dibangun atas dasar kesepakatan antara para pihak. Ketika salah satu pihak tidak lagi bersedia melanjutkan hubungan kerja, situasi tersebut berpotensi menimbulkan sengketa yang memerlukan penyelesaian melalui mekanisme hukum.

Selain itu, perkembangan di bidang ketenagakerjaan yang semakin terbuka memberi peluang lebih besar bagi pekerja untuk membentuk serikat pekerja. Keberadaan lebih dari satu serikat pekerja dalam satu perusahaan merupakan manifestasi dari

kebebasan berserikat, namun di sisi lain dapat menimbulkan konflik antar serikat, terutama terkait keanggotaan dan hak representasi dalam perundingan (Ugo dan Pujiyo, 2011).

Secara normatif, Perselisihan hubungan industrial diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam ketentuan ini, perselisihan hubungan industrial didefinisikan sebagai kondisi di mana terjadi perbedaan pendapat yang menimbulkan konflik antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh maupun serikat pekerja/serikat buruh.

Ruang lingkup perselisihan ini cukup beragam dan mencakup beberapa kategori utama. Pertama, perselisihan hak, yaitu sengketa yang berkaitan dengan hak-hak yang diatur dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja. Kedua, perselisihan kepentingan, muncul ketika pihak-pihak terkait gagal mencapai kesepakatan mengenai penetapan atau perubahan syarat-syarat kerja. Ketiga, perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja, yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja yang dianggap tidak sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku. Terakhir, perselisihan antar serikat pekerja di dalam satu perusahaan, yang biasanya timbul akibat konflik kepentingan atau persaingan antar organisasi pekerja.

Dengan memahami klasifikasi perselisihan tersebut, mekanisme penyelesaian dapat diterapkan secara tepat, menyesuaikan karakteristik dan jenis perselisihan, sehingga keseimbangan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja tetap terjaga dan hubungan industrial dapat berlangsung secara harmonis.

Klasifikasi Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, perselisihan hubungan industrial diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis berdasarkan karakteristiknya. Pengelompokan ini penting untuk menentukan mekanisme penyelesaian yang tepat sesuai dengan sifat perselisihan yang terjadi (Asyhadie dan Kusuma, 2018).

1. Perselisihan Hak

Perselisihan hak merupakan jenis konflik yang muncul akibat tidak terpenuhinya hak-hak yang telah ditetapkan sebelumnya. Hak-hak

tersebut memiliki dasar hukum yang jelas, baik berasal dari peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama.

Menurut Imam Soepomo, perselisihan hak terjadi ketika salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya sesuai kesepakatan atau bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku (Soepomo, 1975). Dengan demikian, perselisihan hak sering dikategorikan sebagai perselisihan normatif karena berkaitan dengan hak-hak yang telah memiliki dasar hukum yang tegas.

Salah satu contoh perselisihan dalam hubungan industrial dapat dilihat pada permasalahan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), serta ketidaksesuaian dalam pemberian upah lembur akibat kelebihan jam kerja yang tidak dihitung atau dibayarkan secara tepat. Selain itu, berbagai bentuk pelanggaran lain yang berkaitan dengan hak normatif pekerja juga dapat menjadi sumber timbulnya perselisihan (Akbar, 2024).

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan muncul ketika pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja tidak mencapai kesepakatan terkait penetapan atau perubahan syarat-syarat kerja. Perselisihan ini tidak berkaitan dengan hak yang telah ada, melainkan berkaitan dengan kepentingan para pihak di masa yang akan datang. Perselisihan juga dapat timbul sebagai akibat adanya tuntutan dari pekerja terkait pemberian berbagai jenis tunjangan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan cuti, maupun tuntutan lain yang belum diatur secara jelas dalam ketentuan yang berlaku. Kondisi tersebut seringkali memicu perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha (Akbar, 2024).

Dalam praktiknya, perselisihan kepentingan seringkali muncul dalam proses perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha, terutama terkait dengan tuntutan perbaikan kesejahteraan, seperti kenaikan upah atau peningkatan fasilitas kerja (Soepomo, 1975).

Daftar Pustaka

- Aidil Akbar. (2025, Oktober). Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal PN Banda Aceh*.
- Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori & praktik di Indonesia*. Prenadamedia Group.
- Kusuma, R., Asyhadie, Z., & Adha, L. H. (2021). Pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara wajib sebagai pilihan para pihak dalam menyelesaikan perselisihannya. *The Juris: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(2). <http://ejournal.stih-awanglong.ac.id/index.php/juris>
- Mantili, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui *combined process* (med-arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1). <http://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/issue/archive>
- Sadi, M., & Sobandi. (2020). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Kencana.
- Saliman, A. R. (2011). *Hukum bisnis untuk perusahaan: Teori dan contoh kasus*. Kencana.
- Soepomo, I. (1975). *Hukum perburuhan bidang hubungan kerja*. Jambatan.
- Suratman. (2019). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers.
- Ugo, & Pujiyo. (2011). *Hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial: Tata cara dan proses penyelesaian sengketa perburuhan*. Sinar Grafika.
- Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*. UU Nomor 13 Tahun 2003. LN Nomor 39 Tahun 2003, TLN Nomor 4279.
- Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. UU Nomor 6 Tahun 2023. LN Nomor 41 Tahun 2023, TLN Nomor 6856.
- Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan*

Industrial. UU Nomor 2 Tahun 2004. LN Nomor 6 Tahun 2004, TLN Nomor 4356.

Wijayanti, A. (2018). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.

Yulastuti, A., & Syarif, E. (2021). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggunakan *acte van dading*. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2).

PROFIL PENULIS



Septiara Elvionita, S.H., M.H.


Penulis merupakan akademisi di bidang ilmu hukum dan dosen pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya (FH UNSRI) yang memiliki perhatian terhadap perkembangan berbagai cabang hukum, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan publik dan dinamika sosial di masyarakat. Penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum serta secara

konsisten melaksanakan tridarma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Fokus utama keilmuan penulis berada pada bidang hukum administrasi negara dan pelayanan publik. Selain itu, penulis juga memiliki ketertarikan dalam mengkaji isu-isu hukum lain yang strategis dan relevan, termasuk hukum ketenagakerjaan. Hal ini didasarkan pada pandangan bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja serta menciptakan hubungan industrial yang adil, seimbang, dan berkelanjutan.

Penulis aktif dalam penulisan karya ilmiah, penyusunan bahan ajar, serta pengembangan kajian hukum yang aplikatif. Melalui buku ini, penulis berupaya menyajikan pembahasan yang sistematis, komprehensif, dan mudah dipahami sebagai kontribusi dalam memperkaya literatur hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penulis berharap karya ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa, akademisi, maupun praktisi hukum.

Email Penulis: septiara.elvionita@gmail.com



BAB 14
PEKERJA MIGRAN
INDONESIA (PMI):
PERLINDUNGAN
HUKUM DARI HULU KE
HILIR

Zora Febriena Dwithia H.P., S.H., M.Kn.
Universitas Brawijaya



Dinamika Migrasi

“Bermigrasi” berarti “pindah dari satu tempat ke tempat lain.” Pergerakan orang-orang ini dapat terjadi di dalam sebuah negara – ini yang disebut sebagai “migrasi internal”. Migrasi juga dapat terjadi ketika orang-orang pindah dari negara asalnya ke negara lain – ini disebut sebagai “migrasi eksternal” atau “emigrasi”.

Orang-orang bermigrasi untuk beragam alasan. Sebagian orang bermigrasi untuk perkembangan pribadi dan/atau profesional, dan ingin bepergian dan melihat dunia. Sebagian orang bermigrasi karena kejadian-kejadian yang terjadi di sekeliling mereka yang berada di luar kendali mereka, contohnya pengungsi kerusuhan sipil, bencana alam seperti kelaparan, kekeringan, gempa bumi, banjir. Ada juga yang bermigrasi karena menginginkan standar kehidupan yang lebih baik untuk diri mereka sendiri dan keluarga mereka, termasuk pekerjaan yang memberikan penghasilan yang lebih besar, pekerjaan yang layak, keamanan manusia, dan perlindungan hak-hak dan kebebasan-kebebasan dasar.

“Migrasi perburuhan” adalah istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan pergerakan/migrasi yang dilakukan oleh orang-orang, dari sebuah tempat ke tempat lain, dengan tujuan bekerja atau menemukan pekerjaan. Ketika mereka melakukan hal tersebut, umumnya mereka diklasifikasikan sebagai “pekerja migran”. Migrasi perburuhan mencakup berbagai jenis pekerja migran, mulai dari pekerja kontrak yang kurang terampil sampai migran yang semi-terampil dan migran yang sangat terampil. Dalam konteks migrasi perburuhan, umumnya negara-negara tempat migran-migran tersebut berasal disebut sebagai “negara pengirim” atau “negara tuan rumah”.

Pekerja migran bukan produk dari abad ke-dua puluh. Perempuan dan laki-laki telah meninggalkan tanah air mereka untuk mencari kerja di tempat lain sejak konsep bayaran sebagai ganti atas pekerjaan diperkenalkan. Sekarang ini, perbedaannya adalah bahwa terdapat lebih banyak pekerja migran dibandingkan dengan periode yang mana pun sepanjang sejarah manusia. Tidak ada benua, atau kawasan di dunia ini, yang tidak memiliki kontingen pekerja migran.

Bekerja di luar negeri memberikan peluang bagi banyak penduduk Indonesia untuk memasuki angkatan kerja aktif dan mencari upah yang lebih tinggi. Migrasi tenaga kerja Indonesia didorong oleh kurangnya kesempatan kerja yang baik di dalam negeri di tambah dengan adanya potensi upah yang lebih tinggi di pasar tenaga kerja luar negeri. Sebagian besar pekerja migran memperoleh penghasilan yang jauh lebih tinggi, bahkan setelah dikurangi dengan biaya-biaya migrasi. Migrasi dan remitansi juga memberikan dampak positif terhadap aspek sosial ekonomi rumah tangga pekerja migran. Migrasi juga meningkatkan prospek kerja jangka panjang. Pekerja migran memiliki kemungkinan yang besar untuk dapat bereinte grasi ke pasar tenaga kerja setelah kembali dari luar negeri.

Migrasi perburuhan dapat memiliki akibat yang berbeda bagi negara-negara pengirim dan negara-negara tujuan, tergantung pada volume, komposisi dan karakteristik arus-arus migrasi, serta keterampilan, usia dan jenis kelamin migran, serta situasi kerja yang ada di negara tujuan. Migrasi perburuhan dapat menguntungkan negara-negara di kedua ujung jalur migrasi. Banyak negara-negara maju yang menghadapi kekurangan keterampilan di banyak bidang, misalnya di bidang Teknologi Informasi dan di sektor-sektor kesehatan. Hal ini memungkinkan negara-negara berkembang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini melalui pendidikan dan pelatihan keterampilan yang ditargetkan. Migrasi migran-migran semi-terampil dan migran-migran tidak terampil juga mampu menutupi kesenjangan di bidang pertanian dan di sektor-sektor jasa yang lain di negara-negara maju. Keputusan untuk merekrut pekerja migran biasanya dilakukan sebagai tanggapan terhadap kurang memadainya atau kurangnya keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan, atau ketidakmungkinan untuk memobilisasi keterampilan-keterampilan tersebut secara cukup cepat untuk memenuhi permintaan perburuhan tenaga kerja yang mendesak.

Imigrasi juga telah digambarkan sebagai hal yang dapat mengurangi tekanan populasi yang menua dan berkontribusi untuk menjaga angkatan kerja di tingkat-tingkat yang memadai di negara-negara maju, dan untuk mengurangi tekanan pengangguran yang tinggi di banyak negara-negara berkembang. Lebih penting lagi,

migrasi perburuhan dipandang sebagai sebuah kontribusi untuk membantu pembangunan, khususnya melalui remitan yang dikirim pulang oleh para pekerja migran, transfer pengetahuan, dan penciptaan jejaring bisnis dan perdagangan. Banyak migran yang memperoleh keterampilan-keterampilan baru di negara tuan rumah, baik melalui pendidikan tinggi dan pelatihan yang tidak tersedia di rumah, atau pengalaman kerja yang berguna. Keterampilan-keterampilan tersebut mungkin relevan dengan kebutuhan-kebutuhan pembangunan negara-negara asal mereka.

Bekerja di luar negeri juga tidak terlepas dari kemungkinan risiko. Secara umum, kejadian pengalaman buruk dan traumatis telah berkurang dalam beberapa tahun terakhir ini. Meskipun demikian, risiko dialaminya perlakuan buruk dan traumatis bervariasi menurut gender dan negara tujuan. Risiko yang berkaitan dengan kondisi kerja dan penganiayaan lebih banyak dialami oleh pekerja migran wanita. Meskipun rendah, kasus penganiayaan pada pekerja migran wanita terjadi dua kali lebih banyak dibandingkan pada pekerja migran laki-laki. Sebaliknya, para pekerja migran laki-laki yang mayoritas non-prosedural, lebih rentan terhadap masalah yang berhubungan dengan gaji. Namun, secara umum, hanya sedikit pekerja migran yang mempunyai pengalaman negatif terkait upah, mayoritas menerima upah tepat waktu dan sesuai dengan jumlah yang disepakati. Berdasarkan negara tujuan, pengalaman buruk lebih jarang terjadi pada pekerja migran yang bekerja di negara yang lebih maju, terutama Cina Taipei, Hong Kong SAR, dan Singapura. Pekerja migran di Malaysia lebih banyak mengalami masalah mengenai upah, sedangkan mereka yang bekerja di negara-negara Timur Tengah lebih banyak mengalami perlakuan buruk terkait kondisi kerja dan penganiayaan.

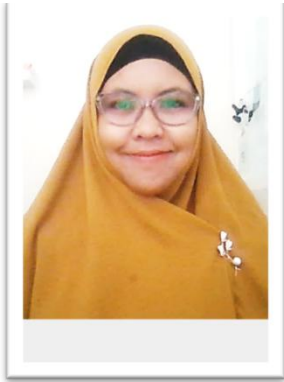
Menyikap Fenomena Pekerja Migran Non-Prosedural

Arus migrasi tidak selalu terjadi dalam kerangka hukum dan tertib. Salah satu masalah yang terus-menerus dan kompleks yang terus menarik perhatian adalah fenomena pekerja migran tidak terdaftar. Fenomena ini merujuk pada pergerakan, penempatan, atau kegiatan ketenagakerjaan yang dilakukan tanpa mematuhi prosedur hukum dan administratif yang berlaku, baik di negara asal maupun di negara

Daftar Pustaka

- Azis, Avyanthi, dkk. (2021). *Tinjauan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Melalui Layanan Terpadu Satu Atap yang Berperspektif HAM dan Gender*. Jaringan Buruh Migran a/n The Institute for Ecosoc Rights : Jakarta.
- Erou, Annisa. (2020). *Memahami Kerangka Undang-Undang 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. Greenpeace Indonesia : Jakarta.
- ILO. (2003). *Preventing Discrimination, Exploitation, and Abuse of Women Migrant Workers: And Information Guide, Booklet 3 – Recruitment & Journey for Employment Abroad*. ILO Gender Promotion Programme : Geneva.
- Inayati, Ade Putri, dkk. (2024). *Karakteristik Migrasi Pekerja Migran Indonesia Analisis Data Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2021-2023*. Pusat Data dan Informasi Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/ Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) : Jakarta.
- Organisasi Perburuhan Internasional. (2004). *Pedoman Informasi - Mencegah Diskriminasi, Eksploitasi dan Perlakuan Sewenang-Wenang Terhadap Pekerja Migran Perempuan*. Kantor Perburuhan Internasional : Jakarta.
- Organisasi Perburuhan Internasional. (2006). *Hak-Hak Pekerja Migran – Buku Pedoman*. Organisasi Perburuhan Internasional : Jakarta.
- Randi, dkk. (2025). Jaringan Sosial Pekerja Migran Ilegal Indonesia Konstruksi Bangunan Di Malaysia. *SOSIOGLOBAL: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Sosiologi, Vol. 9, No. 2*, 138.
- Susilo, Wahyu. (2020). *Pekerja Migran Indonesia: Realitas Kerentanan dan Tuntutan Perlindungan*. Migrant CARE : Jakarta.
- World Bank Group. (2017). *Pekerja Global Indonesia - Antara Peluang & Risiko*. Kantor Bank Dunia : Jakarta.

PROFIL PENULIS




Zora Febriena Dwithia H.P., S.H., M.Kn.

Penulis merupakan Dosen Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang sejak tahun 2019. Penulis memulai pendidikan di perguruan tinggi pada tahun 2007 - 2011 di Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya. Kemudian penulis mengikuti program Pendidikan Profesi Advokat di Fakultas Hukum Universitas Widyagama Malang pada tahun 2012 dan kemudian pada tahun yang sama hingga tahun 2014 melanjutkan jenjang strata II di Program Studi Magister Kenotariatan di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

Minat dan kepakaran penulis mengarah pada bidang Hukum Perdata, khususnya Hukum Perburuhan, Hukum Acara Perdata, dan Hukum Perjanjian dan Jaminan. Penulis aktif melakukan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan publikasi di bidang-bidang tersebut. Penulis pernah menjadi *Editor in Chief* Jurnal Warkat yang merupakan salah satu jurnal di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dengan ruang lingkup di bidang Kenotariatan. Saat ini penulis menjadi Ketua Kompartemen Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya. Penulis berharap dengan menuangkan sumbangan pemikiran ini dapat menjadi jalan untuk mengembangkan kepakaran sebagai dosen profesional sekaligus sebagai wujud kontribusi penulis bagi perkembangan ilmu hukum yang dapat berguna bagi masyarakat dan bangsa.

Email Penulis: zorafebrienadhp@ub.ac.id



BAB 15
HUKUM
KETENAGAKERJAAN DI
ERA DIGITAL: PEKERJA
PLATFORM DAN GIG
ECONOMY

Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.
Universitas Sriwijaya



Fenomena *Gig Economy* yang kini menjadi penopang penting aktivitas ekonomi sehari-hari. Di satu sisi, pola kerja ini menawarkan keleluasaan jam kerja dan peluang pendapatantambahan. Namun, di sisi lain, konstruksi hubungan kerja yang dikemas sebagai “kemitraan” membuat posisi pekerja sering kali tidak jelas dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan. Pekerja *GIG* menunjukkan trend yang semakin meningkat seiring dengan kemunculan era digital. Dilansir dari Forbes pada tahun 2022 sebanyak 57 juta orang di Amerika merupakan pekerja *gig*. Sedangkan jumlah pekerja *gig* di Amerika meningkat pada tahun 2016 sebanyak 27% menjadi 36% di tahun 2022 (Murwani, 2023).

Menurut Kantor Statistik Nasional Inggris pada tahun 2020 bahwa 4,4% angkatan kerja di Inggris berpartisipasi dalam kegiatan *gig economy*. Survei yang dilakukan oleh Biro Statistik Australia pada tahun 2019 bahwa 7,1% populasi pekerja di Australia adalah pekerja *gig* (Wulandari, 2024). Menurut survei yang dilakukan oleh Kementerian Dalam Negeri dan Komunikasi Jepang pada tahun 2018, diketahui bahwa 3,3% angkatan kerja di Jepang melakukan pekerjaan *gig*. (Behl et al., 2022) Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, pekerja lepas di Indonesia sudah mencapai 46,47 juta orang atau sekitar 32% dari total angkatan kerja pada Februari 2023 (Bielousov et al., 2023). Bank Dunia menyebutkan sebanyak 1,57 miliar atau 46,4% dari tenaga kerja global saat ini berstatus sebagai pekerja *gig*. Potensi pasar kerja yang semakin besar, dimana pada tahun 2023, volume pekerjaan untuk *gig economy* dalam skala global diperkirakan bakal menembus angka USD455,2 miliar (Ansar & Khaled, 2023).

Di Indonesia, perkembangan hal tersebut saat ini didominasi oleh dua perusahaan besar, yakni Gojek dan Grab, yang telah berevolusi menjadi *super-apps*. Kedua *platform* tersebut pada awalnya hadir untuk menjawab persoalan transportasi yang akut di kota-kota besar Asia Tenggara, seperti tingkat kemacetan yang tinggi serta keterbatasan infrastruktur transportasi publik. Dengan memanfaatkan basis pengguna yang luas dan semakin terintegrasi dengan teknologi seluler, keduanya mampu mentransformasi sektor transportasi informal sekaligus memperluas cakupan layanan ke sektor lain, seperti pengantaran makanan, logistik, hingga sistem pembayaran digital (Rani et al., 2021).

Kontribusi ekonomi dari sektor ini sangat signifikan. *Gig economy* di Indonesia diperkirakan menyumbang sedikitnya US\$7 miliar terhadap produk domestik bruto nasional serta menyerap jutaan tenaga kerja dengan estimasi tidak kurang dari empat juta pekerja (Donovan et al., 2016). Bahkan, data tahun 2023 menunjukkan jumlah pengemudi yang berafiliasi dengan *platform* utama seperti Gojek, Grab, Maxim, dan inDriver telah mencapai sekitar 3,75 juta orang (Myhill et al., 2023). Fakta tersebut menegaskan posisi *gig economy* sebagai salah satu pilar utama dalam penciptaan lapangan kerja sekaligus motor penggerak pertumbuhan ekonomi digital di Indonesia.

Pekerja Platform

Istilah "*platform*" digunakan dalam berbagai konteks. Bagi banyak orang, *platform* adalah alat teknologi yang memungkinkan pengguna melakukan berbagai hal secara daring: mengobrol, berbagi, berkomentar, mencari informasi, membeli barang, mendengarkan musik, menonton video, memesan taksi, dan sebagainya. Namun, aktivitas daring ini menyembunyikan sebuah sistem yang logika dan logistiknya tidak hanya sekadar memfasilitasi; sistem tersebut sebenarnya membentuk cara kita hidup dan bagaimana masyarakat terorganisir (Gehl, 2011). Studi Evans dan Gawer (2016) bertujuan untuk menyediakan survei global komprehensif pertama tentang perusahaan *platform*. Studi tersebut mencatat bahwa sebagian besar *platform* saat ini bersifat digital, karena mereka mengumpulkan, mentransmisikan, dan memonetisasi data, termasuk data pribadi, serta memanfaatkan kekuatan konektivitas internet yang meluas (Parker dkk., 2016). mengemukakan pandangan bahwa sebuah *platform* memungkinkan 'interaksi yang menciptakan nilai antara produsen dan konsumen eksternal' sekaligus menyediakan 'infrastruktur yang terbuka dan partisipatif untuk interaksi-interaksi ini serta menetapkan ketentuan tata kelola'. Dalam mendefinisikan *platform* digital dalam konteks ekonomi kapitalis kontemporer, Srnicek (2016) berpendapat bahwa para kapitalis *platform* sangat bergantung pada teknologi informasi, data, dan internet untuk model bisnis mereka. Srnicek mendefinisikan *platform* sebagai infrastruktur digital yang memungkinkan dua atau lebih pengguna yang berbeda

untuk berinteraksi: pelanggan, pengiklan, penyedia layanan, produsen, pemasok, dan bahkan objek fisik. Namun, Van Dijck (2013) menunjukkan bahwa '*platform* adalah mediator, bukan perantara', karena *platform* membentuk pelaksanaan tindakan sosial, bukan sekadar memfasilitasi tindakan tersebut (Van Dijck et al., 2018). kemudian memperkenalkan konsep Masyarakat *platform*, sebuah istilah yang lebih luas daripada ekosistem *platform*, untuk menggambarkan situasi di mana hampir segala sesuatu dalam masyarakat telah mengalami perubahan terutama dalam hal digitalisasi.

Selanjutnya, perkembangan ekonomi digital tidak hanya melahirkan fenomena *gig economy*, tetapi juga mendorong transformasi yang lebih luas dalam struktur sosial yang kemudian dikenal sebagai konsep *masyarakat platform (platform society)*. Konsep ini memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan sekadar ekosistem *platform*, karena tidak hanya merujuk pada interaksi ekonomi berbasis aplikasi, tetapi juga menggambarkan kondisi di mana hampir seluruh aspek kehidupan masyarakat telah terdigitalisasi dan dimediasi oleh *platform* digital.

Dalam masyarakat *platform*, aktivitas sosial, ekonomi, hingga hubungan kerja tidak lagi berlangsung secara konvensional, melainkan bergantung pada infrastruktur digital yang dikendalikan oleh perusahaan *platform* (Sari et al., 2026). Proses ini menciptakan bentuk baru relasi kekuasaan yang tidak selalu terlihat secara langsung, tetapi bekerja melalui mekanisme algoritma, data, dan sistem otomatisasi. Dengan demikian, *platform* tidak hanya berfungsi sebagai perantara (*intermediary*), tetapi juga sebagai pengendali (*governor*) yang menentukan pola interaksi dan distribusi peluang ekonomi.

Implikasi dari munculnya masyarakat *platform* terhadap hukum ketenagakerjaan sangat signifikan. Relasi kerja yang sebelumnya bersifat langsung antara pekerja dan pengusaha kini mengalami disrupsi, di mana *platform* mengambil peran sentral tanpa secara formal diakui sebagai pemberi kerja. Hal ini menimbulkan tantangan konseptual dalam menentukan status hukum pekerja, sebagaimana terlihat dalam praktik kemitraan pekerja *gig*. Dalam konteks ini,

Daftar Pustaka

- Abdillah, F. (2024). Dampak ekonomi digital terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 2(1), 27–35.
- Altenried, M. (2024). Mobile workers, contingent labour: Migration, the *gig economy* and the multiplication of labour. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 56(4), 1113–1128.
- Ansar, A., & Khaled, A. F. M. (2023). In search of a Rohingya digital diaspora: virtual togetherness, collective identities and political mobilisation. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01553-w>
- Barefoot, K., Curtis, D., Jolliff, W., Nicholson, J. R., & Omohundro, R. (2018). Defining and measuring the digital *economy*. *US Department of Commerce Bureau of Economic Analysis, Washington, DC*, 15(2).
- Behl, A., Rajagopal, K., Sheorey, P., & Mahendra, A. (2022). Barriers to entry of *gig* workers in the *gig platforms*: exploring the dark side of the *gig economy*. *Aslib Journal of Information Management*, 74(5), 818–839.
- Bielousov, V., Mykolaiets, A., Platonova, H., Buhlak, O., & Chernysh, A. (2023). The *Gig Economy* and its Impact on Social Security and Social Protection of Employees. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 36.
- Caza, B. B., Reid, E. M., Ashford, S. J., & Granger, S. (2022). Working on my own: Measuring the challenges of *gig* work. *Human relations*, 75(11), 2122–2159.
- Dewanta, I. M. T., Rizal, M. C., & Farid, M. L. R. (2023). Menyoal Tuntutan Driver Online terhadap Perubahan Hubungan Kemitraan Menjadi Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 19, 53–61. <https://doi.org/10.30996/dih.v19i1.7387>
- Donovan, S. A., Bradley, D. H., & Shimabukuru, J. O. (2016). *What does the gig economy mean for workers?*
- Flambonita, S. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja

- Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan. *Simbur Cahaya*, 4397–4424.
- Flambonita, S., Rachmad, A., Promoter, B., & Madjid, A. (2019). *The Concept of Proper Wages for Workers Based on Social Justice*. 82. <https://doi.org/10.7176/JLPG>
- Hendrickx, F. (2023). *Platform work and beyond*. In *European Labour Law Journal* (Vol. 14, Nomor 4, hal. 465–473). SAGE Publications Sage UK: London, England.
- Kuhn, K. M., & Galloway, T. L. (2019). Expanding perspectives on *gig* work and *gig* workers. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 186–191.
- Murwani, S. (2023). *Gig Economy, Antara Solusi Resesi dan Potret Pekerja Masa Depan*.
- Myhill, K., Richards, J., & Sang, K. (2023). Job quality, fair work and *gig* work: the lived experience of *gig* workers. In *Technologically mediated human resource management* (hal. 116–141). Routledge.
- Novianto, A., Keban, Y. T., & Hernawan, A. (2021). Mendorong kerja layak & adil bagi pekerja *gig*: kajian awal tentang ekonomi *gig* di Indonesia. *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia*, 1–187.
- Ramadhan, A., Singadimedja, H. N., & Surjanti, R. J. (2022). Tanggung Jawab Penyedia *Platform* terhadap Pekerja *Gig* (*Gig Worker*) dalam Hubungan Kemitraan atas Wanprestasi Pembeli Ditinjau dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. *Padjadjaran Law Review*, 10(2), 230–241.
- Randi, S., & Sos, M. (2025). BAB I PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN. *Hukum Ketenagakerjaan*, 1.
- Rani, U., Kumar Dhir, R., Furrer, M., Göbel, N., Moraiti, A., & Cooney, S. (2021). World employment and social outlook: the role of digital labour *platforms* in transforming the world of work. *Geneva: International Labour Organisation*.
- Rawat, R., Mahor, V., Chouhan, M., Pachlasiya, K., Telang, S., & Garg, B. (2022). Systematic literature review (SLR) on social media and the

- digital transformation of drug trafficking on darkweb. *International conference on network security and blockchain technology*, 181–205.
- Roy, G., & Shrivastava, A. K. (2020). Future of *gig economy*: opportunities and challenges. *Imi Konnect*, 9(1), 14–27.
- Sari, T., Indah, N., & Sintia, P. (2026). Perlindungan Hukum Pekerja Digital Freelance di Era *Platform Economy*: Analisis Gap Regulasi Ketenagakerjaan dan Rekomendasi Reformasi Normatif. *Legal Note*, 1(3), 73–82.
- Sianipar, M. Y., & Welly, Y. (2024). Eksistensi Komunitas Praktisi Pekerja *Gig*: Peran Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Resiliensi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 383–393.
- Smit, D. M. D., & Stopforth, G. (2023). An overview of categories of vulnerability among on-demand workers in the *gig economy* (Part 2). *Law, Democracy and Development*, 27, 1–34.
- Stevania, M., & Hoesin, S. H. (2024). Analisis kepastian hukum jaminan sosial ketenagakerjaan bagi *gig worker* pada era *gig economy* di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 11(2), 268–277.
- Tristiyanti, T. D. (2026). Analisis Determinan Kepuasan Bekerja Tenaga Kerja yang Bekerja pada Getting Income Globally *Economy* di Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 1193–1206.
- Tu, W., & Wang, X. (2025). In search of quasi-subordinate workers in China: A typology of *gig riders* by economic dependency and subordination. *International labour review*, 164(4), 1–21.
- Wulandari, A. P. (2024). *Platformisasi* Pekerjaan Domestik bukan Solusi: Ekonomi *Gig* dan Peningkatan Kerentanan Perempuan Pekerja Rumah Tangga. *Kemitraan Semu dalam Ekonomi Gig di Indonesia*, 55–72.

PROFIL PENULIS



Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.

Penulis Lahir di Palembang, 18 Juli 1979. Saat ini sebagai akademisi di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya sejak tahun 2009. Meraih gelar Sarjana Hukum (S.H) di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang pada tahun 2003. Dan Magister Hukum (M.H) dari Program Pascasarjana (PPs) Universitas Sriwijaya di tahun 2007. Gelar Doktor diselesaikan di Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Brawijaya tahun 2019. Disela kesibukannya sebagai akademisi, beberapa publikasi yang telah dihasilkan diantaranya: Beberapa buku Book chapter yang ditulis bersama kolega diantaranya: Hukum Ketenagakerjaan (telaah Keberlakuan Undang-undang Ketenagakerjaan bagi Home Based Workers di Indonesia Prespektif Upah yang Layak) (2020), Perlindungan Perempuan dan Anak (Book Chapter 2021), Perlindungan Perempuan dan Anak untuk Pembangunan Nasional dan Berkelanjutan (bunga rampai-2022). Problematika Perkawinan Campuran Perihal Keerlakuan Hukum Kewarganegaraan dan Pemenuhan Hak Keperdataan (2025) dan Anak dalam Perspektif Perlindungan Hukum Indonesia (2025)

Email Penulis: suciflambonita@fh.unsri.ac.id/uciebaeh@gmail.com



BAB 16

REFORMASI REGULASI

KETENAGAKERJAAN

Ricco Andreas, S.H., M.H.
Universitas Sriwijaya



Konsep Dasar Regulasi Ketenagakerjaan

Regulasi ketenagakerjaan merupakan instrumen hukum yang memiliki fungsi strategis dalam mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan negara dalam proses produksi maupun penyelenggaraan hubungan industrial. Dalam perspektif hukum modern, regulasi ketenagakerjaan tidak hanya dipahami sebagai seperangkat norma yang mengatur perjanjian kerja, tetapi juga sebagai manifestasi tanggung jawab negara dalam menjamin keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan (L. Husni, 2020). Landasan konstitusionalnya terdapat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2), yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Prinsip tersebut kemudian dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi kerangka utama pengaturan tenaga kerja nasional, meskipun sebagian substansinya mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja.

Secara konseptual, regulasi ketenagakerjaan mencakup seluruh aturan mengenai tenaga kerja sejak tahap pra-kerja, selama hubungan kerja berlangsung, hingga berakhirnya hubungan kerja. Pengaturan tersebut meliputi mekanisme perekrutan, perjanjian kerja, pengupahan, jam kerja, cuti, jaminan sosial, keselamatan kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Keberadaan regulasi ini menjadi penting karena hubungan kerja pada dasarnya tidak berlangsung dalam posisi yang setara. Pengusaha memiliki kekuatan ekonomi dan kontrol atas sarana produksi, sementara pekerja sering berada dalam posisi yang lebih lemah secara struktural. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan mengandung sifat protektif yang membedakannya dari hukum perdata biasa (A. Sutedi, 2019).

Tujuan hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah menciptakan keseimbangan antara kepentingan produktivitas ekonomi dengan perlindungan hak asasi pekerja. Hukum ketenagakerjaan bertujuan memberikan kepastian hukum bagi semua

pihak dalam hubungan kerja, mencegah tindakan sewenang-wenang, serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Dalam konteks pembangunan nasional, regulasi ketenagakerjaan juga berfungsi mendukung stabilitas ekonomi melalui terciptanya hubungan kerja yang kondusif. Kepastian tentang hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha akan meminimalkan konflik industrial yang dapat mengganggu produktivitas usaha. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berorientasi pada perlindungan individu, tetapi juga memiliki dimensi makro dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional (Z. Asikin, 2016).

Prinsip perlindungan tenaga kerja merupakan inti dari seluruh bangunan regulasi ketenagakerjaan. Perlindungan tersebut diberikan karena pekerja merupakan pihak yang rentan terhadap eksploitasi dalam hubungan kerja (Suryani, N, 2021), (Sari, D. A., & Nugroho, S. 2021). Secara umum, perlindungan tenaga kerja meliputi perlindungan ekonomis, sosial, dan teknis. Perlindungan ekonomis berkaitan dengan hak atas upah yang layak, tunjangan, dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Perlindungan sosial mencakup hak untuk berserikat, memperoleh perlakuan tanpa diskriminasi, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Sementara perlindungan teknis berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja guna mencegah kecelakaan kerja maupun penyakit akibat pekerjaan (Deakin, S, 2017).

Hubungan antara negara, pekerja, dan pengusaha dalam sistem ketenagakerjaan modern membentuk pola tripartit yang saling berkaitan. Negara bertindak sebagai regulator yang menetapkan norma hukum, pengawas pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan, serta mediator dalam penyelesaian konflik industrial (Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S, 2018). Pekerja berperan sebagai subjek produktif yang hak-haknya dijamin oleh hukum, sedangkan pengusaha berfungsi sebagai pelaku ekonomi yang menjalankan kegiatan usaha dan menciptakan lapangan kerja. Dalam praktiknya, keseimbangan hubungan ini sering menghadapi tantangan, terutama ketika kepentingan investasi berbenturan dengan perlindungan hak pekerja (Prassl, J, 2018). Oleh karena itu, efektivitas regulasi ketenagakerjaan sangat bergantung pada

kemampuan negara menjaga keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan keadilan sosial (Adams, Z., & Deakin, S. 2014).



Gambar 16.1: Konsep Regulasi Ketenagakerjaan

Sumber: diolah dari berbagai data penulis

Arah Reformasi Regulasi Ketenagakerjaan

Arah reformasi regulasi ketenagakerjaan di Indonesia berfokus pada penyesuaian hukum terhadap perubahan ekonomi, teknologi, dan kebutuhan investasi (Prasetyo, T. 2020). Reformasi tersebut tampak melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja yang mengubah sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama mengenai hubungan kerja, pengupahan, dan pemutusan

berimplikasi pada berkurangnya jaminan ekonomi pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha juga menjadi perhatian penting. Dalam hubungan industrial, pengusaha secara ekonomi berada pada posisi yang lebih kuat, sehingga tanpa perlindungan normatif yang memadai pekerja berpotensi menerima syarat kerja yang kurang menguntungkan. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada implikasi terhadap keadilan sosial, karena tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah menciptakan distribusi perlindungan yang seimbang agar pembangunan ekonomi tetap sejalan dengan prinsip keadilan bagi seluruh tenaga kerja.

Daftar Pustaka

- Adams, Z., & Deakin, S. (2014). Institutional solutions to precarious work in global labour markets. *British Journal of Industrial Relations*, 52(4), 779–809. <https://doi.org/10.1111/bjir.12059>.
- Asikin, Z. (2016). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. RajaGrafindo Persada.
- Asikin, Z. (2017). Prinsip non-diskriminasi dalam perlindungan tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 47(3), 327–345.
- Aulia, M. Z. (2021). Fleksibilitas pasar kerja dan perlindungan buruh dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 28(2), 234–250.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). Digital labour *platforms* and the future of work: Towards decent work in the online world. *International Labour Review*, 157(2), 135–158. <https://doi.org/10.1111/ilr.12090>
- De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the *gig economy*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471–504.
- Deakin, S. (2017). The contribution of labour law to economic development. *International Labour Review*, 156(2), 209–231. <https://doi.org/10.1111/ilr.12063>
- Hidayat, R. (2022). Implementasi prinsip keadilan sosial dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Konstitusi*, 19(1), 75–92. <https://doi.org/10.31078/jk1914>
- Husni, L. (2017). Pengupahan dan kesejahteraan pekerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Rechts Vinding*, 6(3), 321–336.
- Husni, L. (2020). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers.
- International Labour Organization. (2019). Labour protection in ASEAN: Institutional frameworks and challenges. *International Labour Review*, 158(3), 401–420.

- Khairani. (2018). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 25(3), 450–465.
- Kuruvilla, S., & Erickson, C. L. (2002). Change and transformation in Asian industrial relations. *Asian Journal of Comparative Law*, 7(1), 1–28.
- Prasetyo, T. (2020). Politik hukum ketenagakerjaan pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Rechts Vinding*, 9(3), 389–404. <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v9i3.427>
- Prassl, J. (2018). Humans as a service: The promise and perils of work in the *gig economy*. *International Labour Review*, 157(2), 183–206. <https://doi.org/10.1111/ilr.12101>
- Putri, N. L. G., & Mahardika, I. W. (2022). Reformasi pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan implikasinya terhadap kesejahteraan pekerja. *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 11(2), 220–235. <https://doi.org/10.24843/JMHU.2022.v11.i02.p05>
- Sari, D. A., & Nugroho, S. (2021). Perlindungan tenaga kerja dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal HAM*, 12(2), 145–160. <https://doi.org/10.30641/ham.2021.12.145-160>
- Suryani, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja dalam perspektif hak asasi manusia. *Jurnal HAM*, 12(2), 145–160.
- Sutedi, A. (2019). *Hukum perburuhan*. Sinar Grafika.
- Wibowo, A. (2019). Ketimpangan relasi kerja dan perlindungan buruh dalam sistem hukum Indonesia. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 26(1), 1–17. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol26.iss1.art1>
- Wijayanti, A. (2016). Perlindungan hukum terhadap upah pekerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 23(1), 36–52.

PROFIL PENULIS



Ricco Andreas, S.H., M.H.

Penulis adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang memiliki fokus kajian pada Hukum Agraria, hukum lingkungan, hak asasi manusia, dan kebijakan publik. Pendidikan sarjana dan magister ditempuh di Fakultas Hukum Universitas Lampung, yang membentuk dasar akademiknya dalam bidang hukum publik, Agraria dan regulasi sumber daya alam. Dalam aktivitas akademik, penulis aktif melaksanakan tridarma perguruan tinggi melalui pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Bidang penelitian yang ditekuni meliputi konflik agraria, perlindungan, pengelolaan sumber daya alam, serta hubungan antara kebijakan negara dan perlindungan hak masyarakat. Karya ilmiahnya banyak membahas persoalan keadilan agraria dan dinamika regulasi pertanahan dalam pembangunan nasional. Selain penelitian, penulis juga terlibat dalam pendampingan hukum bagi komunitas yang menghadapi konflik agraria sebagai bagian dari pengabdian masyarakat berbasis keilmuan.

Secara akademik, penulis aktif mengembangkan publikasi ilmiah dan terlibat dalam pengelolaan jurnal hukum. Penulis juga memiliki rekam jejak publikasi yang bisa diakses melalui googlescholar, serta beberapa buku dan book chapter yang ditulis bisa di akses melalui sinta. Penulis juga mengikuti berbagai *fellowship* seperti Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat, *Agrarian Resource Center*, *CRCS UGM* dan kolaborasi riset yang memperkuat kiprahnya dalam bidang hukum dan keadilan sosial.

Email Penulis: riccoandreas@fh.unsri.ac.id

HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

TEORI DAN DINAMIKA KONTEMPORER

Buku ini hadir sebagai upaya untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yang terus berkembang seiring dengan perubahan zaman, kemajuan teknologi, serta tuntutan globalisasi. Dinamika hubungan industrial di Indonesia saat ini menghadapi berbagai tantangan kompleks, mulai dari perubahan pola kerja akibat revolusi industri 4.0, hadirnya platform digital (gig economy), hingga pengaturan upah dan perlindungan pekerja dalam kerangka hukum nasional dan internasional. Buku ini mencoba mengupas tuntas teori-teori dasar hukum ketenagakerjaan serta menyajikan analisis kritis terhadap isu-isu kontemporer yang tengah hangat diperdebatkan, seperti perlindungan pekerja outsourcing, pekerja harian lepas, pekerja platform digital, serta implementasi Omnibus Law UU Cipta Kerja terhadap klaster ketenagakerjaan. Adapun materi dalam buku ini terdiri dari:

1. Hakikat dan Sejarah Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia
2. Landasan Filosofis dan Sosiologis Hubungan Kerja
3. Sumber Hukum Ketenagakerjaan dan Hierarki Peraturan Pasca-Omnibus Law
4. Peran Negara, Pengusaha, dan Serikat Pekerja dalam Hubungan Industrial
5. Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Pasar Kerja
6. Perjanjian Kerja: PKWT (Kontrak) vs PKWTT (Tetap)
7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Lingkungan Industri
8. Outsourcing (Alih Daya) dalam Perspektif Regulasi Terbaru
9. Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan dan Kelompok Rentan
10. Perhitungan Kompensasi: Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja
11. Jaminan Sosial Tenaga Kerja
12. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan (PP)
13. Perselisihan Hubungan Industrial dan Mekanisme Penyelesaiannya
14. Pekerja Migran Indonesia (PMI): Perlindungan Hukum dari Hulu ke Hilir
15. Hukum Ketenagakerjaan di Era Digital: Pekerja Platform dan Gig Economy
16. Reformasi Regulasi Ketenagakerjaan