



HUKUM KETENAGAKERJAAN

**Manotar Tampubolon, Ady Purwoto,
Aisyah Dinda Karina, Henry Kristian Siburian,
Kasiani, Herniati, Andrew Shandy Utama,
Harry A Tuhumury, Geofani Milthree Saragih,
Fernando Silalahi, Khairul Riza**

ISBN 978-623-198-223-0



9 786231 982230



HUKUM KETENAGAKERJAAN

**Manotar Tampubolon
Ady Purwoto
Aisyah Dinda Karina
Henry Kristian Siburian
Kasiani
Herniati
Andrew Shandy Utama
Harry A Tuhumury
Geofani Milthree Saragih
Fernando Silalahi
Khairul Riza**



PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI

HUKUM KETENAGAKERJAAN

Penulis :

Manotar Tampubolon
Ady Purwoto
Aisyah Dinda Karina
Henry Kristian Siburian
Kasiani
Herniati
Andrew Shandy Utama
Harry A Tuhumury
Geofani Milthree Saragih
Fernando Silalahi
Khairul Riza

ISBN : 978-623-198-223-0

Editor : Diana Purnama Sari, M.E
Devi Adry, S.H.

Penyunting : Tri Putri Wahyuni, S.Pd

Desain Sampul dan Tata Letak : Atyka Trianisa, S.Pd

Penerbit : PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI

Anggota IKAPI No. 033/SBA/2022

Redaksi :

Jl. Pasir Sebelah No. 30 RT 002 RW 001
Kelurahan Pasie Nan Tigo Kecamatan Koto Tangah Padang
Sumatera Barat

Website : www.globaleksekutifteknologi.co.id

Email : globaleksekutifteknologi@gmail.com

Cetakan pertama, April 2023

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

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT dalam segala kesempatan. Sholawat beriring salam dan doa kita sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Alhamdulillah atas Rahmat dan Karunia-Nya penulis telah menyelesaikan Buku Hukum Ketenagakerjaan ini.

Buku ini membahas Ketentuan umum ketenaga kerjaan, Kelompok dan klarifikasi ketenaga kerjaan, Perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, Pengupahan tenaga kerja, Penggunaan tenaga kerja asing, Hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja, Perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja, Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial, Upaya hukum atas putusan pengadilan tingkat pertama, Ketentuan pidana dan sanksi administrasi.

Proses penulisan buku ini berhasil diselesaikan atas kerjasama tim penulis. Demi kualitas yang lebih baik dan kepuasan para pembaca, saran dan masukan yang membangun dari pembaca sangat kami harapkan.

Penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dalam penyelesaian buku ini. Terutama pihak yang telah membantu terbitnya buku ini dan telah mempercayakan mendorong, dan menginisiasi terbitnya buku ini. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi masyarakat Indonesia.

Padang, April 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB 1 KETENTUAN UMUM KETENAGAKERJAAN	1
1.1 Pendahuluan.....	1
1.2 Pengertian dan Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan...2	2
1.2.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....2	2
1.2.2 Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan	5
1.3 Istilah-Istilah dalam Hukum Ketenagakerjaan.....7	7
1.3.1 Tenaga Kerja.....7	7
1.3.2 Pemberi Kerja	9
1.3.3 Perjanjian Kerja	10
1.3.4 Hubungan Kerja.....10	10
1.3.5 Hubungan Industrial.....11	11
1.3.6 Serikat Pekerja	12
1.3.7 Upah	12
1.4 Sifat dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan.....13	13
1.4.1 Sifat Hukum Ketenagakerjaan.....13	13
1.4.2 Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan.....14	14
1.5 Hakikat dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan	15
1.6 Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.....17	17
1.6.1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh	17
1.6.2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	18
1.6.3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	18

1.6.4 Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (<i>Cluster</i> Ketenagakerjaan)	19
1.6.5 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (<i>Cluster</i> Ketenagakerjaan)	19
DAFTAR PUSTAKA	21
BAB 2 KELOMPOK DAN KLASIFIKASI	
KETENAGAKERJAAN	23
2.1 Pendahuluan.....	23
2.2 Ketenagakerjaan	24
2.3 Fungsi Ketenagakerjaan	24
2.4 Kelompok Ketenagakerjaan	25
2.5 Klasifikasi Ketenagakerjaan	26
2.6 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	30
DAFTAR PUSTAKA	32
BAB 3 PERLINDUNGAN DAN KESEJAHTERAAN	
TENAGA KERJA.....	33
3.1 Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja.....	33
3.2 Bentuk Perlindungan terhadap Tenaga Kerja	35
3.3 Objek Perlindungan Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja	35
3.3.1 Objek Perlindungan Tenaga Kerja	36
3.3.2 Objek Hubungan Kerja.....	37
3.4 Kesejahteraan Pekerja	38
3.5 Pengupahan	40
3.5.1 Jenis-Jenis Pengupahan.....	40
3.6 Jaminan Sosial Tenaga Kerja	43
3.6.1 Tujuan Pemberian Jaminan Sosial.....	43
3.6.2 Ruang Lingkup Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	44
DAFTAR PUSTAKA	47

BAB 4 PENGUPAHAN TENAGA KERJA.....	49
4.1 Pendahuluan.....	49
4.2 Beberapa Hal Penting Tentang Pengupahan.....	50
4.2.1 Berkaitan dengan Upah Minimum,	58
4.2.2 Berkaitan dengan Pembayaran Upah	60
4.2.3 Berkaitan dengan Unsur-Unsur Yang Mempengaruhi Pembayaran Upah	61
4.2.4 Berkaitan dengan Bentuk Upah, Cara Pengupahan, Denda dan Pemotongan Upah	63
4.2.5 Jam Kerja, Upah Lembur dan Cuti.....	65
DAFTAR PUSTAKA	68
BAB 5 PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING	69
5.1 Pendahuluan.....	69
5.2 Urgensi Penggunaan Tenaga Asing di Indonesia	75
5.3 Regulasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.....	78
5.4 Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing.....	92
5.5 Tenaga Kerja Asing	94
5.6 Peran Pemerintah.....	95
5.7 Penggunaan Tenaga Kerja Asing Yang Berkemampuan Dan Mengedepankan Kepentingan Rakyat Indonesia	101
5.8 Penutup	106
DAFTAR PUSTAKA	107
BAB 6 HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PENGUSAHA DAN PEKERJA.....	109
6.1 Pendahuluan.....	109
6.2 Hubungan Industrial.....	109
6.2.1 Konsep Hubungan Industrial Pancasila.....	110
6.2.2 Tujuan Hubungan Industrial.....	111
6.2.3 Ruang Lingkup Hubungan Industrial.....	111
6.2.4 Wadah Hubungan Industrial.....	112
6.3 Para Pihak yang berhubungan dengan Hukum	

Tenaga Kerja.....	115
6.3.1 Perkerja	115
6.3.2 Organisasi Pekerja	116
6.3.3 Pengusaha.....	116
6.3.4 Organisasi Pengusaha	116
6.3.5 Pemerintah atau Penguasa	117
6.4 Hubungan Kerja Pekerja dan Pengusaha	117
6.4.1 Perjanjian Kerja	117
6.4.2 Perjanjian Kerja bersama.....	118
6.5 Hak dan Kewajiban Pekerja.....	118
6.5.1 Hak-Hak Pekerja	119
6.5.2 Kewajiban-Kewajiban Pekerja.....	119
6.6 Hak dan Kewajiban Pengusaha	120
DAFTAR PUSTAKA	122
BAB 7 PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	123
7.1 Pembangunan Ketenagakerjaan.....	123
7.2 Hubungan Kerja.....	124
7.3 Perselisihan Hubungan Industrial	125
7.4 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	126
DAFTAR PUSTAKA	134
BAB 8 TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN	
HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	137
8.1 Pendahuluan.....	137
8.2 Perselisihan Hubungan Industrial.	138
8.3 Bipartit	143
8.4 Mediasi.....	145
8.5 Konsiliasi.....	147
8.6 Arbitrase	149
8.7 Pengadilan Hubungan Industrial.....	152
8.7 Upaya Hukum	155
DAFTAR PUSTAKA	157

BAB 9 PENYELESAIAN PERSELISIHAN MELALUI	
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	159
9.1 Pendahuluan.....	159
9.2 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Aspeknya	160
9.3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi.....	163
9.4 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Litigasi	168
DAFTAR PUSTAKA	170
BAB 10 UPAYA HUKUM ATAS PUTUSAN	
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	171
10.1 Pendahuluan.....	171
10.2 Upaya Hukum dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	172
10.3 Upaya Hukum Biasa	175
10.3.1 Perlawanan (Verzet).....	175
10.3.2 Kasasi.....	176
10.4 Upaya Hukum Luar Biasa : Peninjauan Kembali	181
DAFTAR PUSTAKA	186
BAB 11 KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI	
ADMINISTRATIF: HUKUM KETENAGAKERJAAN	
DI ERA DIGITAL	187
11.1 Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif Dalam Hukum Ketenagakerjaan.....	187
11.2 Ketentuan Pidana	192
11.3 Sanksi Administratif.....	196
11.4 Implementasi Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif dalam Ketenagakerjaan	199
11.5 Kesimpulan.....	204
DAFTAR PUSTAKA	206
BIODATA PENULIS	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Hubungan antara Tenaga Kerja, Pekerja Formal, Pekerja Informal dan pengangguran.....	8
---	---

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1. Data Pengesahan RPTKA (Periode Tahun 2022) <i>Berdasarkan Jenis Usaha</i>	72
Tabel 5.2. Data Tenaga Kerja Pendamping TKA Periode Tahun 2022 (Berdasarkan Jenis Usaha)	73
Tabel 5.3. Pengaturan Tka Di Indonesia.....	81
Tabel 10.1. Sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk kewenangan, jangka waktu dan dasar hukumnya.....	173
Tabel 10.2. prosedur upaya hukum kasasi beserta jangka waktunya berdasarkan UU Nomor 3 Tahun 2009.....	179
Tabel 10.3. Alasan mengajukan upaya hukum PK beserta jangka waktunya berdasarkan UU Nomor 3 Tahun 2009.....	183

BAB 1

KETENTUAN UMUM

KETENAGAKERJAAN

Oleh Manotar Tampubolon

1.1 Pendahuluan

Belakangan ini sering terdengar istilah ketenagakerjaan di berbagai media, baik media nasional maupun media internasional. Istilah ini sangat lumrah disebut oleh dalam aksi mogok kerja, demonstrasi serta protes yang dilakukan oleh pekerja. Terlebih lagi, sejak tahun 2020 hingga saat ini kita disibukkan dengan isu ketenagakerjaan, seperti penerbitan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran pasca Pandemi *Covid-19*, hingga penerbitan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Sebagai civitas akademika pada bidang hukum, kita seringkali dihadapkan pada pertanyaan-pertanyaan segi hukum dari tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap tenaga kerjanya. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, perlu untuk memahami aturan-aturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Bab ini membahas pengertian dan asas hukum ketenagakerjaan. Selanjutnya, akan dibahas juga mengenai istilah-istilah yang sering digunakan dalam ranah ketenagakerjaan. Sifat dan kedudukan hukum ketenagakerjaan juga akan dijelaskan secara ringkas. Kemudian akan dilanjutkan dengan pembahasan mengenai hakikat hukum ketenagakerjaan dan diakhiri dengan beberapa dasar hukum yang menjadi dasar dipraktikannya hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

1.2 Pengertian dan Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan

1.2.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan aturan yang berkaitan dengan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, atau sering disebut pengusaha. Pada masa lampau, hukum ketenagakerjaan menggunakan definisi hukum perburuhan, yang diterjemahkan dari Bahasa Belanda, *arbeidsrecht*, dengan arti yang sama. Molenaar memberikan batasan mengenai pengertian hukum perburuhan, dengan pengertian bahwa hukum perburuhan mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, buruh dengan buruh, serta buruh dengan penguasa. Kebijakan hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah bahwa dalam kasus-kasus tertentu dilarang pemecatan terhadap karyawan atau sedapat mungkin harus dicegah. Pada prinsipnya bahwa Pengadilan Ketenagakerjaan harus menyetujui setiap pemutusan hubungan kerja kecuali jika pemutusan hubungan kerja tersebut disetujui atau tidak dipermasalahkan oleh karyawan (Manulang, 1990).

Berdasarkan beberapa batasan diatas, dapat diketahui bahwa hukum ketenagakerjaan adalah merupakan hukum yang mengatur tentang hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha, baik sebelum dan setelah masa kerja, serta mendapatkan upah atas pekerjaannya tersebut. Dengan demikian, terdapat tiga unsur utama dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu : (1) Adanya aturan yang mendasari praktek ketenagakerjaan ; (2) Adanya hubungan antara pekerja, dan pemberi pekerjaan atau pengusaha ; dan (3) Adanya upah yang diberikan kepada tenaga kerja. Ketiga unsur ini harus ada dalam setiap praktek ketenagakerjaan. Jika tidak ada satu saja unsur-unsur ini, maka dapat dikatakan bahwa hal tersebut bukanlah praktek ketenagakerjaan yang baik dan benar menurut aturan hukum Indonesia.

Aturan yang mendasari praktek ketenagakerjaan dapat berupa aturan tertulis dan tidak tertulis. Aturan tertulis diatur pada struktur perundang-undangan nasional. Berdasarkan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, struktur perundang-undangan nasional adalah :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ;
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (TAP MPR) ;
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ;
- d. Peraturan Pemerintah ;
- e. Peraturan Presiden ;
- f. Peraturan Daerah Provinsi ; dan
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Aturan tertulis yang mengatur ketenagakerjaan bersumber dari salah satu produk hukum di atas. Menurut Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang yang sama, keberlakuan peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan harus sesuai dengan struktur yang telah ditentukan di atas. Artinya, apabila terdapat 2 produk hukum/aturan diatas saling bertentangan, maka produk yang lebih tinggi dianggap lebih benar, atau dikenal dengan asas *lex superior derogat lege inferiori* dalam ilmu hukum. Perlu diperhatikan juga bahwa dalam hukum ketenagakerjaan, peraturan tertulis juga dapat berasal dari sumber lain di luar peraturan perundang-undangan, yaitu « Perjanjian Kerja » antara tenaga kerja dan pengusaha, yang akan dibahas pada BAB lain di buku ini.

Aturan hukum tidak tertulis terdapat pada hukum kebiasaan yang berlaku dalam ketenagakerjaan. Aturan hukum ini bersumber dari norma sosial yang berlaku antar sesama subjek ketenagakerjaan. Hukum kebiasaan juga dapat bersumber dari

suatu kebiasaan yang telah dilakukan secara berulang-ulang tanpa ada protes terhadap kebiasaan tersebut. Pelanggaran terhadap kebiasaan tersebut kemudian akan diberikan sanksi, karena tidak sesuai dengan kebiasaan yang dianut oleh mayoritas subjek ketenagakerjaan. Hal ini sesuai dengan tiga syarat yang harus dipenuhi oleh hukum kebiasaan, yaitu (Wijayanti, 2009):

- a. Syarat Materiil, berupa tindakan atau tingkah laku yang dilakukan berulang-ulang oleh subjek ketenagakerjaan, tanpa ada keberatan atas tingkah laku tersebut ;
- b. Syarat Intelektual, keyakinan bahwa tingkah laku yang dilakukan secara berulang-ulang tersebut adalah aturan hukum yang mengikat dan harus dilakukan, yang sering disebut sebagai *opinio juris* ; dan
- c. Adanya konsekuensi atas pelanggaran terhadap hukum kebiasaan.

Contoh yang bisa penulis jabarkan mengenai hukum kebiasaan dalam ketenagakerjaan ini terdapat pada kebiasaan «bawahan tidak boleh pulang terlebih dahulu sebelum atasan ». Hal ini tidak diatur oleh produk perundang-undangan, namun lahir dari kebiasaan secara terus-menerus yang dilakukan oleh para pekerja. Pada akhirnya, para pekerja meyakini bahwa hal tersebut adalah aturan yang harus dipatuhi. Sanksi yang dikenakan apabila tidak mematuhi kebiasaan ini adalah mendapat teguran dari atasan atau rekan kerja, bahkan dikucilkan dari lingkungan pekerjaan.

Selanjutnya, hubungan kerja merupakan aspek terpenting dalam hukum ketenagakerjaan, dimana untuk membuktikan terdapat sebuah praktek ketenagakerjaan, harus dibuktikan terlebih dahulu keberadaan hubungan kerjanya. Di dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (atau yang selanjutnya disebut UU No 13 Tahun 2003) memberikan cakupan hubungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada hubungannya dengan tenaga kerja, baik sebelum,

4 ***Hukum Ketenagakerjaan***

saat bekerja dan sesudah masa kerja selesai. Cakupan aturan ketenagakerjaan tersebut kemudian diperluas oleh pendapat van Esveld yang menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja dibawah pemberi kerja, tetapi termasuk pekerja yang bekerja secara mandiri dengan tanggung jawab dan resiko yang ditanggung sendiri.

Pemberian upah merupakan bentuk dari pemenuhan hak tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja sudah memberikan seluruh usahanya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha. Sebagai balasannya, pengusaha harus memberikan upah kepada tenaga kerjanya sebagai balasan atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Adanya kewajiban memberi upah mengindikasikan juga kewajiban pengusaha untuk memberikan pekerjaan kepada tenaga kerjanya.

1.2.2 Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan

Buruh atau tenaga kerja berperan penting terhadap pembangunan nasional Indonesia. Pancasila dan Konstitusi telah menyatakan tujuannya untuk menciptakan masyarakat indonesia yang merdeka, bersatu, adil dan makmur. Sejalan dengan hal tersebut, Pasal 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa sistim ketenagakerjaan di Indonesia haruslah berdasarkan pada Pancasila dan Konstitusi 1945. Oleh karenanya, pemenuhan hak terhadap tenaga kerja sangat penting untuk dilakukan, sehingga pembangunan nasional Indonesia berjalan dengan baik dan benar. Sebagai bentuk pengejawantahan dari pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat asas-asas yang mendasari keberlakuan ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu (Ramli, 2008; Pujiastuti, 2014):

- a. Asas manfaat : adalah seluruh usaha dan atau besarnya yang bertujuan untuk memberikan kesejahteraan kepada rakyat ;

- b. Prinsip usaha bersama dan kekeluargaan : dalam mewujudkan cita-cita bersama harus dilaksanakan secara bersama-sama dengan mengedepankan kekeluargaan ;
- c. Asas demokrasi : segala kegiatan yang dilakukan harus berdasarkan Pancasila, permasalahan yang dihadapi harus diselesaikan dengan musyawarah mufakat ;
- d. Asas adil dan setara : hasil usaha harus dapat dinikmati oleh seluruh rakyat secara adil dan setara berdasarkan usaha yang dilakukan ;
- e. Asas terbuka : para pencari pekerjaan memiliki hak untuk memperoleh informasi yang akurat tentang pekerjaan yang hendak dilamar, yaitu mengenai jenis pekerjaan, besar upah serta jam kerja yang berlaku ;
- f. Asas kebebasan : baik pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan, juga pengusaha juga bebas untuk memilih dan menentukan pekerja yang dikehendaki ;
- g. Asas objektifitas : pengusaha dalam memilih tenaga kerja harus memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian pencari kerja, serta harus memperhatikan kepentingan umum dalam menawarkan pekerjaan ;
- h. Asas bertanggungjawab : tenaga kerja, pengusaha serta pimpinan pekerja dalam melakukan usahanya harus bertanggungjawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, masyarakat sekitar, tenaga kerja lain serta keluarganya dan kepada perusahaan tempatnya bekerja ;
- i. Asas kekeluargaan dan gotong royong : setiap tenaga kerja, pengusaha dan pimpinan merupakan teman seperjuangan dalam berusaha. Artinya, setiap dari mereka wajib untuk bekerjasama untuk mewujudkan kelancaran usaha dan meningkatkan kesejahteraan secara bergotong royong ;
- j. Asas kesadaran hukum : setiap tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan harus selalu taat dan sadar hukum yang berlaku terhadap dirinya ;

6 *Hukum Ketenagakerjaan*

- k. Asas keseimbangan : dalam melakukan usaha, harus terdapat keseimbangan antara pekerjaan dengan kesehatan jasmani dan rohani serta hubungan spiritual dan material.

1.3 Istilah-Istilah dalam Hukum Ketenagakerjaan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap bahasan materi yang ada pada buku ini, maka penulis merasa perlu untuk menjabarkan beberapa istilah dasar yang sering dijumpai dalam ranah ketenagakerjaan. Istilah-istilah ini akan selalu dijumpai pada pembahasan mengenai ketenagakerjaan di masa yang akan datang, sehingga patutlah istilah-istilah ini dipahami secara baik dan menyeluruh. Pada dasarnya, istilah-istilah itu sudah sangat jelas diatur oleh Pasal 1 UU Nomor 13 Tahun 2013. Namun, dalam buku ini, penulis akan menjabarkan lebih jauh berdasarkan literatur-literatur terkait.

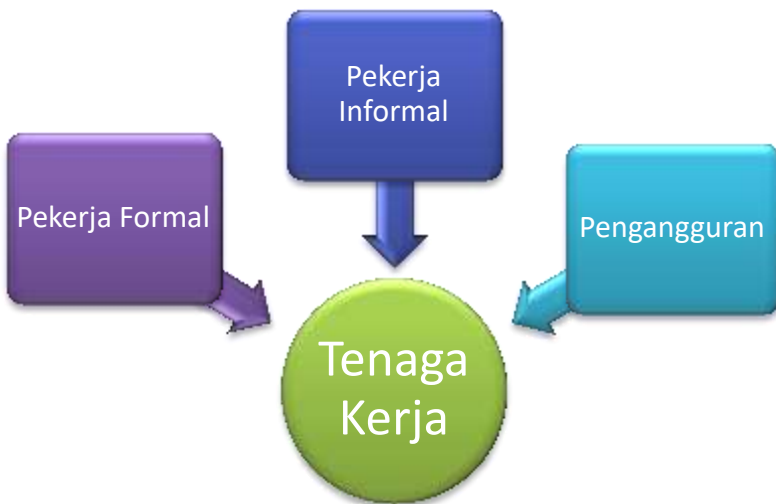
1.3.1 Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, batasan tenaga kerja ini dibedakan dengan pekerja/buruh yang terdapat pada Pasal 1 Ayat 3 UU Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa « pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. »

Pembedaan ini dilakukan untuk memberikan pemahaman bahwa tenaga kerja memiliki definisi yang lebih luas ketimbang definisi pekerja/buruh. Manullang dalam karyanya « Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia » membuat batasan tenaga kerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lama (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969). Dia membuat batasan tenaga kerja tidak hanya untuk setiap orang yang bekerja di dalam hubungan kerja, namun juga mencakup setiap orang yang

bekerja di luar hubungan kerja, selama orang tersebut menggunakan tenaganya sebagai alat produksi, baik secara fisik maupun pikiran (Manullang, 1990)

Senada dengan pendapat diatas, Simanjuntak juga memberikan batasan tenaga kerja (*manpower*) sebagai « orang yang telah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Dengan kata lain, tenaga kerja mencakup pekerja formal, pekerja informal dan orang yang belum bekerja ». Untuk lebih gampang memahami cakupan tenaga kerja, jenis pekerjaan dan bahkan yang pengangguran, dapat dilihat dari gambar 1.1 dibawah.



Gambar 1.1. Hubungan antara Tenaga Kerja, Pekerja Formal, Pekerja Informal dan pengangguran
Sumber : Referensi Pribadi (Wijayanti, 2009)

1.3.2 Pemberi Kerja

Khususnya pasal 1 angka 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 membuat batasan « pemberi kerja sebagai orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain ». Perseorangan yang dimaksud dalam pasal ini adalah manusia sebagai subjek hukum (*natuurlijk persoon*). Dalam bagian ini, penulis sekaligus menjabarkan batasan pengusaha dan perusahaan, mengingat cakupan pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada definisi diatas.

Pengusaha, sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 angka 5 UU Nomor 13 Tahun 2003, mencakup orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang :

- a) Menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;
- b) Secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ; atau
- c) Berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah indonesia.

Sedangkan perusahaan, dalam Pasal 1 angka 6 UU Nomor 13 Tahun 2003, didefinisikan sebagai :

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara ; serta
- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Azhar, 2015)

1.3.3 Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003, merupakan suatu perjanjian dimana pihak pekerja/buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak pemberi kerja untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah. Dengan demikian, unsur-unsur dari sebuah perjanjian kerja ialah :

- (1) Ada perjanjian antara pekerja/buruh dan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan ;
- (2) Bahwa pekerja berada di bawah perintah pemberi kerja ; dan
- (3) Ada pemberian upah dari pemberi kerja kepada pekerja.

Perjanjian kerja merupakan bagian tidak terpisahkan dari hubungan kerja antara pemberi pekerjaan dengan pekerja, dan itu pula yang merupakan dasar hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan.

Merupakan hal yang penting bahwa perjanjian kerja haruslah dibuat sesuai dengan ketentuan mengenai pembentukan perjanjian, sebagaimana yang diatur oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdt/BW) dan ketentuan peraturan ketenagakerjaan lainnya.

1.3.4 Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah perjanjian tertulis antara perusahaan dan pekerja atau buruh yang berisi komponen pekerjaan, upah, dan perintah. Kontrak kerja juga dipahami sebagai hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, dan terjadi setelah pekerja dan pemberi kerja membuat perjanjian kerja di mana pekerja menyatakan kesediaannya untuk bekerja pada pemberi kerja dengan menerima upah dan pemberi kerja menyatakan

kesediaannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar gaji. Singkatnya, terdapat beberapa unsur dalam hubungan kerja, yaitu (1) adanya pekerjaan (*arbeid*) yang dilakukan ; (2) adanya perintah (*gezag ver houding*) yang menandakan hubungan subordinatif pemberi kerja dan pekerja/buruh ; (3) adanya upah yang diberikan pemberi kerja ; dan (4) adanya waktu yang ditentukan.

Pekerjaan berarti terdapat suatu hal yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh. Adanya perintah berarti bahwa pekerjaan tersebut harus dilakukan berdasarkan perintah yang diberikan oleh pemberi kerja, yang selanjutnya akan dilakukan oleh pekerja/buruh. Perintah ini menandakan hubungan antara keduanya yang bersifat subordinatif (atas dan bawah). Adanya upah sebagai imbalan yang didapat oleh pekerja/buruh setelah mengerjakan perintah pemberi kerja. Terakhir, adanya waktu yang ditetapkan menandakan durasi pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan yang diperintahkan kepadanya. (Noval, 2017)

1.3.5 Hubungan Industrial

Pasal 1 UU No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan hubungan industrial sebagai « suatu sistem antara para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, sesuai dengan nilai-nilai Pansira dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ».

Pada awalnya digunakan istilah « Hubungan Perburuhan », dikarenakan hanya berlaku untuk hubungan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja saja. Namun dalam perkembangannya, hubungan tersebut meluas menjadi hubungan-hubungan sebagai berikut (Khakim, 2014):

- a. hubungan antar pengusaha ;
- b. Hubungan antar pekerja/buruh ;
- c. Hubungan antar asosiasi pengusaha ;

- d. Hubungan antar serikat pekerja/buruh ; dan
- e. Hubungan antara serikat pekerja/buruh dan asosiasi pengusaha.

Maka dapat disimpulkan kemudian bahwa hubungan industrial merupakan hubungan yang berkaitan dengan subyek dan obyek dalam ketenagakerjaan.

1.3.6 Serikat Pekerja

Menurut Pasal 1 angka 17 UU Nomor 13 Tahun 2003, serikat pekerja atau disebut serikat buruh adalah « organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya ». Dasar hukum serikat pekerja sejatinya terdapat pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh (UU Nomor 21 Tahun 2000), yang mendefinisikan serikat pekerja adalah sama dengan yang didefinisikan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. Dalam UU Nomor 21 Tahun 2000, Serikat pekerja/serikat buruh dapat dibagi menjadi dua kategori :

« serikat pekerja/serikat buruh di dalam perusahaan, yang didirikan oleh pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh satu atau beberapa perusahaan, dan serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan, yang didirikan oleh pekerja/buruh yang tidak dipekerjakan oleh perusahaan » (Pujiastuti, 2014).

1.3.7 Upah

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 UU Nomor 13 Tahun 2003 : « upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan

menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ”upah adalah pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu”. Dalam bahasa sehari-hari, upah dapat disebut dengan bahasa ”gaji”. Upah/gaji sangat berarti penting bagi para pekerja/buruh untuk meningkatkan taraf hidupnya dan keluarganya. Oleh karenanya, gaji memiliki beberapa sifat, yaitu (Hartadi, 1999) :

- a. Gaji diberlakukan secara nasional ;
- b. Ditetapkan oleh pemerintah pusat ;
- c. Dapat diperbaharui sekali dalam 5 tahun;
- d. Gaji mengenal sistim kenaikan;
- e. Diberikan sesuai golongan/tingkat pekerjaan ; dan
- f. Gaji diberikan ditambah dengan tunjangan.

1.4 Sifat dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

1.4.1 Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya memiliki sifat sebagai hukum perdata. Hal ini karena hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara individu antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hubungan ini berasal dari kontrak kerja yang telah dibuat antara keduanya, yang kemudian memunculkan hubungan kerja. Perjanjian kerja tersebut secara langsung menjadi cakupan pengaturan Buku III KUHPdt yang mengatur mengenai perjanjian/perikatan.

Selanjutnya, hukum ketenagakerjaan juga bersifat hukum publik. Sifat ini didapatkan karena mengatur hubungan antara pemerintah dengan pekerja dan pemberi kerja/pengusaha. Selain itu, pemerintah memiliki justifikasi untuk melakukan campur tangan, dikarenakan terdapat sanksi pidana di dalam UU

Ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan untuk melindungi kepentingan pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh mendapatkan hak-haknya secara penuh. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah sebagai pembuat regulasi ketenagakerjaan yang bersifat mengikat bagi pihak-pihak dalam hubungan ketenagakerjaan yang terjadi. (Noval, 2017)

Dengan demikian, dikarenakan hukum ketenagakerjaan mengandung lebih dari satu bidang kajian hukum yang tidak dapat dipisahkan, dapat dikatakan bahwa hukum ketenagakerjaan termasuk ke dalam hukum fungsional.

1.4.2 Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

Secara teoritis, sistim hukum Indonesia meletakkan hukum ketenagakerjaan berada pada ranah hukum pidana, perdata dan administrasi negara. Kedudukan ini dapat terjadi, mengingat sifat hukum ketenagakerjaan sebagai hukum fungsional, sebagaimana yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya. Kedudukan hukum ketenagakerjaan ini harus dilihat kaitannya dengan bidang-bidang yang terkait di dalamnya. Dalam hukum perdata, hukum ketenagakerjaan berkaitan dengan kontrak yang melahirkan hubungan industrial antara pihak. Perjanjian ini kemudian melahirkan hak dan kewajiban yang mengikat para pihak. Dalam kedudukannya dalam hukum administrasi negara, berkaitan dengan perizinan, penetapan upah minimum, pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran serikat pekerja/buruh, hingga pendaftaran perjanjian kerja bersama. Hukum pidana berkaitan dengan pelanggaran dan tindak pidana yang dilakukan dalam ranah hukum ketenagakerjaan (Khakim, 2014).

Namun, terdapat pendapat lain yang dikemukakan oleh Guus Heerma Van Voss mengenai kedudukan hukum ketenagakerjaan, yaitu berdiri sebagai disiplin hukum yang berdiri sendiri. Pendapat ini didasarkan pada beberapa hal. *Pertama*, banyaknya aturan hukum kolektif dalam hukum ketenagakerjaan.

Aturan ini terlihat dalam bidang kajian hukum ketenagakerjaan yang tidak hanya mengatur mengenai hubungan pekerja/buruh dan pengusaha, melainkan mengatur juga hubungan antara serikat pekerja dengan asosiasi pengusaha, serta antara organisasi tersebut dengan anggota-anggotanya. *Kedua*, hubungan keperdataan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bukanlah hubungan yang bersifat setara, melainkan hubungan yang tidak setara, dimana pekerja/buruh biasanya berada di posisi yang lebih lemah. Berdasarkan hal inilah, hukum ketenagakerjaan berisi substansi yang menitikberatkan pada perlindungan pekerja/buruh ketika melakukan pekerjaannya.

Ketiga, penegakan hukum ketenagakerjaan dapat dilaksanakan baik dalam ranah publik maupun privat. Bahkan, penegakan hukum ketenagakerjaan, di beberapa negara, dilakukan pada satu lembaga khusus yang membidangi ketenagakerjaan untuk menegakkan hukum materiil ketenagakerjaan. Di Indonesia, penegakan hukum ketenagakerjaan dilaksanakan melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana kewenangannya mencakup perselisihan hak, perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh. (Noval, 2017)

1.5 Hakikat dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Sebagaimana yang telah disampaikan pada bagian asas-asas hukum ketenagakerjaan sebelumnya, terdapat asas non-diskriminasi yang menyamaratakan kedudukan pekerja/buruh dan pengusaha dalam melakukan usaha. Asas ini merupakan pengejawantahan dari ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003, yang mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas kesempatan dan perlakuan yang sama dalam melakukan pekerjaannya. Secara yuridis, kedudukan antara pekerja/buruh

dan pengusaha adalah setara. Namun pada kenyataannya, pekerja/buruh memiliki kedudukan yang lebih rendah daripada pengusaha. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, yaitu (Dr. H. Zulkarnaen, S.H., 2021):

- a. Pekerja/buruh hanya memiliki tenaganya sendiri sebagai alat untuk mencari nafkah, sedangkan pengusaha memiliki lebih banyak alat untuk mencari nafkah (Contoh: properti, lahan usaha, modal, dll) ;
- b. Pekerja/buruh menganggap pengusaha sebagai subjek yang berjasa karena memberikan penghidupan bagi mereka, sedangkan pengusaha hanya menganggap pekerja/buruh sebagai alat/objek untuk mencapai tujuan usahanya.

Pekerja/buruh hanya dianggap sebagai faktor eksternal diluar perusahaan, disamakan kedudukannya dengan agen atau pembeli yang berfungsi sebagai penunjang kegiatan usaha, bukan sebagai faktor internal usaha yang membangun dan mencapai tujuan usaha. Hal ini berimbas pada kesewenang-wenangan pengusaha dalam mempekerjakan pekerja/buruh nya. Pengusaha merasa dapat melakukan apapun kepada pekerja/buruh, dengan dasar perusahaan merupakan rumah pengusaha dan ia bebas untuk melakukan segalanya (*herr in haus*). Perlakuan ini termasuk mempekerjakan pekerja/buruh diluar batas kemampuan dengan upah yang sangat minimal.

Mengingat posisi pekerja/buruh yang tidak bebas tersebut, maka dibutuhkan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh melalui campur tangan pemerintah. Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum mencakup perlindungan dari kekuasaan antara yang diperintah dan yang memerintah, serta perlindungan ekonomi berupa perlindungan terhadap masyarakat ekonomi lemah dari masyarakat ekonomi kuat. Zainal Asikin, sebagaimana dikutip oleh Wijayanti (2009) bahwa „kedua bentuk

perlindungan tersebut baru terlaksana apabila peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dilaksanakan dengan baik oleh semua pihak, mengingat keberlakuan hukum yang tidak hanya diukur secara yuridis saja, namun juga secara sosiologis dan filosofis“.

Oleh karenanya, hukum ketenagakerjaan dibentuk dengan harapan mencapai beberapa tujuan sebagai berikut (Sulaiman dan Walli, 2019):

- a. Mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan ;
- b. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap kekuasaan dari pengusaha ;
- c. Memberdayakan tenaga kerja secara maksimal dan memperhatikan kemanusiaan ;
- d. Memberikan kesempatan yang setara bagi pencari kerja dan penyedia pekerjaan sesuai kebutuhan dan kompetensi tenaga kerja ;
- e. Melindungi tenaga kerja untuk menggapai kesejahteraan;
- f. Memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya demi mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, hakikat ketenagakerjaan yang adil, tidak diskriminatif serta berperikemanusiaan juga tercapai, sehingga pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia menuju ke masa depan yang lebih baik.

1.6 Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

1.6.1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

Aturan ini mulai berlaku sejak tanggal 4 Agustus 2000, mengatur mengenai pembentukan, pengoperasian hingga pembubaran serikat pekerja/buruh di Indonesia. Undang-undang ini bertujuan untuk memberikan kebebasan berorganisasi bagi

serikat pekerja/buruh, perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/serikat dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut, menurut Soewono (2019), serikat pekerja/buruh ini memiliki fungsi untuk :

- (1) Terlibat dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial ;
- (2) Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan ; serta
- (3) Menciptakan hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

1.6.2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Mulai berlaku sejak tanggal 25 Maret 2003, undang-undang ini berfungsi sebagai aturan hukum ketenagakerjaan dasar yang mengatur hampir seluruh aspek pada bidang ketenagakerjaan, seperti pelatihan, penempatan, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan pekerja, hingga pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Salah satu tujuan undang-undang ini adalah melindungi dan menyahterakan tenaga kerja, mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Undang-undang ini dicabut keberlakuannya dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

1.6.3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang ini mulai berlaku sejak tanggal 14 Januari 2004. Di dalamnya, diatur tentang prosedur-prosedur penyelesaian masalah hubungan industrial. Perselisihan ini dapat berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat

pekerja/buruh. Prosedur paling utama yang didahulukan keberlakuannya ialah penyelesaian melalui musyawarah bipartit antara pihak yang berkepentingan, dan tripartit melalui Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker). Jika kedua upaya tersebut gagal menyelesaikan perselisihan, barulah perselisihan tersebut dibawa ke hadapan Pengadilan Hubungan Industrial untuk kemudian diselesaikan.

1.6.4 Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Cluster Ketenagakerjaan*)

Undang-undang ini menggunakan metode *omnibus law*, dimana 1 undang-undang mengatur lebih dari satu hal atau topik yang saling berkaitan satu sama lainnya. Sebagai contoh, undang-undang cipta kerja mengatur segala hal atau topik yang berkaitan dengan penciptaan lapangan kerja di Indonesia, salah satunya adalah mengenai ketenagakerjaan. Dengan keberlakuan undang-undang ini, UU Nomor 13 Tahun 2003 dicabut keberlakuannya, digantikan dengan substansi pada cluster ketenagakerjaan pada BAB IV yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Dengan keluarnya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tanggal 25 November 2021, UU Nomor 11 Tahun 2020 dinyatakan «inkonstitusional bersyarat» dan dianggap tidak berlaku sampai dilakukan perbaikan hingga tahun 2023.

1.6.5 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (*Cluster Ketenagakerjaan*)

Perpu ini diundangkan pada tanggal 30 Desember 2022, sebagai pengganti UU Nomor 11 Tahun 2020 yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat. Perpu ini diharapkan untuk menjadi payung hukum bagi lingkungan ketenagakerjaan yang lebih kondusif, serta membuka kesempatan investasi yang luas bagi para investor. Meskipun saat ini perpu tersebut masih mendapat banyak

perdebatan, namun usahanya untuk memberikan perlindungan di bidang ketenagakerjaan patut untuk diapresiasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. 2015. 'Buku Ajar hukum ketenagakerjaan', pp. 10–11.
- Hartadi, B. 1999. *'Sistem Pengendalian Intern dalam hubungannya dengan manajemen dan audit'* Yogyakarta: BPFE.
- Khakim, A. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan IV. Bandung: PT Citra Abadi Bakti.
- Manullang, S.H. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Edited by A. Hamzah. Jakarta: Rineka Cipta. Available
- Noval, S.M.R. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Pujiastuti, E. 2014. 'Pengantar Hukum Ketenagakerjaan', pp. 1–6.
- Ramli, L. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan Pe. Surabaya: Airlangga University Press.
- Soewono, J., H. 2019. Peran Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial di Perusahaan, *Jurnal Hukum Unik Kediri*, 21, 1-3.
- Sulaiman, A., Walli, A. 2019. 'Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan', (979–3788–05-4), p. 425.
- Wijayanti, A. 2009. 'Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi', in *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, p. 10.
- Zulkarnaen., H. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*. Cetakan I. Bandung: CV Pustaka Setia.

BIODATA PENULIS



Dr. Manotar Tampubolon.

Dosen Tetap Program Magister Hukum, Universitas Kristen
Indonesia, Jakarta

Penulis lahir di Lumban Baringin tanggal 13 Juli 1969. Penulis adalah dosen tetap pada Program Magister Hukum Universitas Kristen Indonesia Jakarta. Penulis menekuni bidang hukum, hak asasi manusia dan minoritas.

BIODATA PENULIS



Dr. Ns. Ady Purwoto, S.Kep., M.Kep., S.H., M.H.
Akademi Keperawatan Berkala Widya Husada
Universitas Wiraswasta Indonesia
Dosen Hukum dan Keperawatan

Ady Purwoto lahir di Tegal pada tanggal 10 Desember 1991. Putra tunggal dari Orang Tua Ayah K.DJojo Soemarto (Alm) dan Ibu Sariah Ia Menempuh pendidikan tinggi di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika Cirebon untuk jenjang S1 Keperawatan dan Profesi Ners, Institut Ilmu Kesehatan STRADA INDONESIA Kediri untuk jenjang S2 Keperawatan, Universitas Terbuka dan Universitas Wiraswasta Indonesia Jakarta untuk jenjang S1 Hukum, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon untuk jenjang S2 Hukum dan Universitas Islam Sultan Agung Semarang Untuk jenjang S3 Hukum. Saat ini ia bekerja sebagai dosen tetap di Akademi Keperawatan Berkala Widya Husada Jakarta sebagai Dosen Keperawatan, Universitas Universitas Wiraswasta Indonesia Jakarta.

Penulis dapat di Hubungi melalui Email :
adypurwoto21@gmail.com

BIODATA PENULIS

Aisyah Dinda Karina, S.H., M.H

Dosen di Universitas Karya Husada (UNKAHA) Semarang

Aisyah Dinda Karina, S.H., M.H lahir dari pasangan H. Achmad, S.H dan Hj. Sri Untari, S.H di Semarang pada tanggal 24 Agustus 1994, Dosen di Universitas Karya Husada (UNKAHA) Semarang sejak 2020 sampai sekarang. Menyelesaikan pendidikan S1 Hukum di Universitas Diponegoro Semarang tahun 2016 dan S2 Magister Hukum Universitas Diponegoro Semarang tahun 2019. Saat ini mengajar di Prodi Hukum, mengampu mata kuliah : Pendidikan Pancasila, Pendidikan Kewarganegaraan, Pendidikan Anti Korupsi, Pengantar Ilmu Hukum, Hukum Administrasi Negara, Etika Profesi dan Perundang-undangan.
E-mail : aisyahd322@gmail.com

BIODATA PENULIS



Dr. Henry Kristian Siburian, SH, MH, Ph.D, CH, CHt, C.FLS
Dosen Universitas Budi Darma Medan Sumatera Utara

Dr. Henry Kristian Siburian, SH, MH, Ph.D, CH, CHt, C.FLS lahir di Tembilahan (Riau), tgl 07 September 1970, menamatkan Pendidikan S1 Hukum (Perdata) Universitas Katholik Santo Thomas (1995), Akta Mengajar IV Universitas Muslim Nusantara (2007), S2 Magister Hukum Bisnis dari Universitas Medan Area (2009), S3 Doktor Philosophy Cyber Law di Corllins University (2014) meraih gelar Excellen. Dosen yang memiliki sertifikat BNSP (Operator Komputer) Sertifikasi CH, CHt dan Sertifikat C.FLS (Certificate Law Science). Juga Dosen yang telah Sertifikasi Pendidik Dikti, Penerima Satya Lencana LLDikti 1, Dosen dengan profesi Advokat (Lawyer), Pernah mengikuti Pelatihan dari Mahkamah Konstitusi, juga seorang penulis dalam beberapa artikel baik melalui Buku ISBN maupun Jurnal (baik Scopus, Internasional dan Nasional Sinta), Reviewer dan saat ini Bekerja pada Yayasan Pendidikan Tinggi Nasional Budi Darma (Universitas Budi Darma Medan Sumatera Utara).

BIODATA PENULIS



Dr. Kasiani, S.H., M.H.

Dosen Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Islam Balitar

Penulis lahir di Tulungagung tanggal 13 Februari 1977. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Balitar. Terakhir menyelesaikan Pendidikan S-3 pada Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Malang. Beberapa karya ilmiah yang telah ditulis diantaranya: *Legal Review of the easya of Giving Credit Facilities to Consumer Financing Institutions on the Prudential Principle, Perception of the Muslim Community of Blitar City on Large Scale Social Restrictions (PSBB) in the Time of the Covid-19 Pandemic*, Hukum Badan Usaha Yang Dapat Didirikan oleh Yayasan untuk Mewujudkan Kemudahan Iklim Berusaha di Indonesia, *Legal Protection of Students' Interest during Foundation Merger of Private Universities in Indonesia*. Penulis buku: Pengantar Sosiologi Hukum, Epistemologis Religiusitas Sains yang Profetik Dalam Kerangka Penegakan Hukum (Kajian Filsafat Ilmu Hukum), Dinamika Hukum: Dampak Pengesahan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Jaminan Produk Halal Bagi Konsumen.

BIODATA PENULIS



Herniati

Dosen Magister Kenotariatan
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Umel Mandiri

Penulis lahir di Enrekang Sulawesi Selatan pada tanggal 19 Maret 1968, Penulis lulus strata satu tahun 1993 dari FH Universitas Cenderawasih dan meraih gelar Magister Manajemen pada tahun 2001 dari STIE Budi Artha Iswara Surabaya. Pada Tahun 2010 meraih gelar Magister Hukum dari UMI Makassar, serta meraih gelar Doktor dalam Bidang Hukum dari Universitas Hasanuddin Makassar pada tahun 2016. Penulis sebagai dosen tetap Yayasan di Program S1 Hukum dan S2 Magister Hukum dan Magister Kenotariatan di STIH Umel Mandiri Jayapura, aktif mengikuti seminar nasional dan internasional.

BIODATA PENULIS



Andrew Shandy Utama

Dosen tetap dengan jabatan fungsional Asisten Ahli pada Program Studi S-1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning

Andrew Shandy Utama yang lahir di Pekanbaru tanggal 28 Juni 1990 merupakan Dosen tetap dengan jabatan fungsional Asisten Ahli pada Program Studi S-1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning sejak tahun 2015. Setelah menamatkan pendidikan S-1 dan meraih gelar Sarjana Hukum (SH) di Universitas Lancang Kuning pada tahun 2012, Andrew Shandy Utama melanjutkan pendidikan S-2 di Universitas Islam Riau dan berhasil meraih gelar Magister Hukum (MH) pada tahun 2014. Pada tahun 2016, Andrew Shandy Utama melanjutkan pendidikan S-3 pada Program Doktor Ilmu Hukum di Universitas Andalas. Setelah menyelesaikan Pendidikan Khusus Profesi Advokat dan lulus Ujian Profesi Advokat dari PERADI, tahun 2019 Andrew Shandy Utama dilantik menjadi seorang Advokat. Selain aktif menulis artikel di jurnal nasional yang terakreditasi dan jurnal internasional, Andrew Shandy Utama dipercaya menjadi Reviewer pada beberapa jurnal nasional yang terakreditasi. Andrew Shandy Utama juga aktif sebagai pemakalah dalam beberapa seminar

nasional dan internasional. Selain itu, Andrew Shandy Utama turut berkontribusi sebagai penulis dalam buku berjudul 'Pemikiran dan Problematika Hukum di Indonesia, buku 'Sinergi', buku 'Manajemen SDM Pendidikan', buku 'Transformasi Digital', buku 'Edupreneurship', dan buku 'Problematika Penegakan Hukum'. Pada tahun 2021, Andrew Shandy Utama mendirikan ANDREW Law Center yang mengelola beberapa jurnal ilmiah, yaitu ANDREW Law Journal, Jurnal Pengabdian Dosen, dan Jurnal Hukum & Digital Science.

BIODATA PENULIS



Harry A Tuhumury. SH., MH
Dosen Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Yapis Papua

Penulis lahir di Padang tanggal 06 Mei 1975. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Yapis Papua. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pattimura Ambon dan melanjutkan S2 pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Hasanuddin Makasar. Penulis menekuni bidang hukum khususnya hukum Keperdataan, dan mengajar mata kuliah Hukum Pembuktian, Perbuatan Melawan Hukum, Hukum Ketenagakerjaan dll.

BIODATA PENULIS



Geofani Milthree Saragih S.H

Geofani Milthree Saragih dilahirkan di Aek Horsik, 23 Januari 2000 (Tapanuli Tengah, Sumatera Utara). Selama berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Riau, pernah menjadi Koordinator Advokasi dan Penjaringan BKBH FH UNRI (2021-2022). Penulis pernah ikut serta dalam Penelitian Mandiri dan Pengabdian Mandiri di FH UNRI. Kemudian, penulis pernah melaksanakan magang di Pemberi Bantuan Hukum (PBH) PERADI Pekanbaru (2021) dan Komisi Yudisial Penghubung Wilayah Riau (2021-2022). Disela-sela perkuliahan, juga aktif di organisasi eksternal mahasiswa, yaitu GMNI (Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia) Pekanbaru dimana pernah menjabat sebagai Wakil Ketua Bidang Politik dan Hukum Komisariat Justicia (2019-2021) dan sebagai Komisaris (Ketua) Komisariat Justicia (2021-2022). Penulis juga pernah mengikuti beberapa pelatihan seperti Sekolah Legislative Drafting yang diselenggarakan oleh DPM FH UNRI (2019), KALABAHU IV (Karya Latihan Bantuan Hukum) di Pekanbaru tahun 2021 yang diselenggarakan oleh LBH Pekanbaru (YLBHI), Training Legislative Drafting yang diselenggarakan oleh Universitas Borneo Tarakan (UBT) Bekerjasama dengan Kementerian Hukum dan HAM (2021), Pelatihan Judicial Review

yang diadakan oleh Nesia Constitution dengan mentor Victor Santoso Tandiasa S.H., M.H dan mengikuti beberapa pelatihan lainnya. Penulis juga merupakan Founder (pendiri) dari komunitas diskusi Pemikir Hukum Subjektif (Mahasiswa Literatur) dan media online mahasiswa bernama Detik Mahasiswa Hukum (didirikan pada tahun 2020 di Pekanbaru dengan beberapa temannya di FH UNRI) dan menjabat sebagai President Director (Ketua) yang memiliki cabang media hukum yaitu Kedai Hukum. Juga pernah menjabat sebagai Pimpinan Redaksi Jokpus (Pojok Kampus) yang merupakan kolaborasi Detik Mahasiswa Hukum (DMH) dengan Klik Hukum ID (Rumah Hukum, Yogyakarta). Telah menghasilkan beberapa karya ilmiah berupa buku dan berbagai jurnal terakreditasi nasional yang telah terbit.

BIODATA PENULIS



Dr. Fernando Silalahi, S.H., M.H.
Dosen Program Studi Magister Hukum
Universitas Kristen Indonesia, Jakarta

BIODATA PENULIS



Khairul Riza, S.H.,M.H.

Dosen Fakultas Hukum Universitas Batam

Penulis lahir di Keude Nibong, pada tanggal 6 Januari 1988. Penulis menyelesaikan pendidikan pada tahun 2003 - 2006 SMKN 3 Lhokseumawe, 2009 - 2014 S1 Fakultas Hukum Universitas Samudra, 2014 - 2016 S2 Magister Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, 2021 - Sekarang melanjutkan S3 Pendidikan Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis adalah seorang Dosen Fakultas Hukum Universitas Batam sejak tahun 2021-Sekarang.

Karya yang telah dihasilkan yaitu :*Kepastian Hukum Terhadap Putusan Peradilan Adat Aceh Dalam Penyelesaian Tindak Pidana Pencurian*, Jurnal Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia (JIHAM), Volume 2, Nomor 1, 2022, 39-47. doi: <https://doi.org/10.35912/jihham.v2i1.1580>. *Penerapan Kualifikasi Penyalahguna, Pecandu dan Korban Penyalahgunaan Tindak Pidana Narkotika demi Mewujudkan Nilai Keadilan*, Kajian Ilmiah Hukum dan Kenegaraan (KIHAN), Volume 1, Nomor 2, 2022, 13-21. doi: <https://doi.org/10.35912/KIHAN.v1i1.1340>. *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Korban Narkotika dalam Proses Peradilan*, Jurnal

Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia (JIHHAM), Volume 2, Nomor 1, 2022, 49-57. doi: <https://doi.org/10.35912/jihham.v2i1.1577>
Penerapan Azas Itikad Baik dalam Transaksi Jual Beli Online demi Mewujudkan Kepastian Hukum, Jurnal Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia (JIHHAM), Volume 1, Nomor 2, 2022, 77-85. doi: <https://doi.org/10.35912/JIHHAM.v1i2.1339>. *Constructive Analysis Of Agriculture/Land Policy Land Object Of Agrarian Reform On The Settlement Dimensions Land Tenure In Forest Area*, Journal of Positive School Psychology, doi: <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/10307>
Sanksi Administratif, Buku Hukum Tata Ruang, Penerbit PT. Global Eksekutif Teknologi.
Penulis dapat dihubungi melalui Email: khairul@univbatam.ac.id